

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL SEMINARIO INTERNACIONAL IGUALDAD SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

-23 y 24 de enero de 2003-

1. PRESENTACIÓN

Estas jornadas sirvieron de presentación del Proyecto “Igualdad Salarial en la Negociación Colectiva”, desarrollado en el marco del Programa relativo a la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) de la Comisión Europea, en el que han participado como socio promotor la UGT, y como socios transnacionales la FNV de Holanda, la UIL de Italia, la DGB de Alemania (como organizaciones sindicales) y la KETHI de Grecia. Además, este Proyecto ha contado con la colaboración del Instituto de la Mujer y la CEOE.

El objetivo del Proyecto es identificar los factores comunes a estos países dentro de la negociación colectiva que inciden en las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, así como las buenas prácticas contrastadas para eliminar la discriminación salarial. El último fin es trasladar a la negociación colectiva de cada país participante las buenas prácticas que se extraigan del intercambio de experiencias de los socios transnacionales en esta materia.

Soledad Ruiz Segúin, Secretaria Ejecutiva de Mujer de UGT, nos dio la bienvenida a las jornadas explicando los motivos y fines del Proyecto, que acabamos de exponer.

Además, se refirió al grupo de trabajo creado tras la firma del Acuerdo de Negociación Colectiva 2002, para identificar los obstáculos que condicionan la vida laboral de las mujeres. Fruto de estos estudios se identificaron los siguientes problemas: mayor segregación laboral por sexo, mayores tasas de temporalidad de las mujeres, insuficientes servicios adecuados para cuidado de hijos y mayores, factores socioculturales y familiares, etc.

Partiendo del reconocimiento de estos obstáculos y de que a través de la negociación colectiva podemos contribuir a modificar este escenario y corregir estas desigualdades, se ha elaborado una guía de buenas prácticas con consideraciones generales y cláusulas de convenios en vigor. Destacó su relevancia ya que es la primera vez que existe un

acuerdo de esta naturaleza, que incluya un capítulo de igualdad de oportunidades.

Mar García Ferrer, Secretaria General del Instituto de la Mujer, acompañó a Soledad en la presentación, haciendo memoria del principio de igualdad retributiva.

Ya en el Tratado de Roma, de 1957, se declaraba el principio de igualdad retributiva. En 1997, el Tratado de Amsterdam sistematiza y renueva el principio de “igual retribución por trabajos de igual valor”, estableciendo que el Consejo adoptará las medidas adecuadas para obligar a los países a aplicarlo si fuera necesario.

Entre ambos tratados, en 1975, la Directiva 75/117 del Consejo obliga a los países a transponer a sus legislaciones el principio de igual retribución por trabajos de igual valor. Así, en nuestra normativa se recoge en el artículo 35.1 de la Constitución Española y en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación colectiva constituye el elemento por excelencia de la regulación de las condiciones de trabajo y de la garantía de los derechos de los trabajadores. Conscientes de la discriminación existente y del papel de la negociación colectiva, se firmó el Acuerdo de Negociación Colectiva 2002, que reconocía las diferencias salariales, las bajas tasas de actividad y el elevado nivel de desempleo, el mantenimiento de un modelo familiar que sigue sustentándose sobre la asunción mayoritaria de las responsabilidades familiares por las mujeres, etc.

Finalmente, la representante del Instituto de la Mujer solicita a los agentes sociales que trabajen con el objetivo de reducir estas desigualdades y manifiesta el apoyo de la institución a la que representa para lograr este objetivo.

2. DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE RETRIBUCIONES SALARIALES

Sinead Tiernan, representante de la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, comenzó su intervención manifestando la dificultad de partida que existe para conseguir datos estadísticos oficiales a nivel nacional y europeo que evidencien la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por ejemplo, en España, según los datos españoles la brecha es del 15%, mientras que según los datos europeos alcanza el 20-25%.

Comparando los datos de 1995 con los de 2000, parece que se ha producido una ligera mejoría:

- **En 1995**, la brecha para todos los países de la Unión Europea a tiempo completo era del 27% (por cada 100 euros que gana un hombre, una mujer gana 73 euros). Esta brecha va desde el 34% de Grecia y el 32% del Reino Unido, hasta el 12% de Alemania o el 17% de Suecia.
- **Los datos de 2000**, que están a punto de publicarse, para 13 países (no se incluyen los de Francia ni Italia), nos ofrecen una imagen estable para Dinamarca, Irlanda y Finlandia; una subida de 2 puntos para Austria, Portugal y Suecia; y una reducción de la brecha para los 7 países restantes.

Se aprecia que los países con un problema más grave avanzan más lentamente. En **España**, se ha reducido ligeramente, de un 25% en 1995 a un 22% en 2000.

En cuanto a los **países candidatos**, la brecha se sitúa en un 20-25%, con países donde es más aguda la diferencia, como Chipre con un 30%, y otros donde es menor, como Eslovenia con un 10%.

Existen muchos **factores** que influyen en las desigualdades salariales, como el tipo de empresa, el nivel educativo, el tipo de sector, la edad, etc. No obstante, los estudios demuestran que existe una diferencia que no se explica por estos factores y que se debe a una discriminación indirecta.

Además, existe una falta de concienciación entre las mujeres y, las que están enteradas, lo justifican con otros motivos. Es decir, mucha culpa la tenemos las mujeres porque infravaloramos nuestro trabajo y sólo trabajamos en sectores de asistencia y servicios. ¿por qué damos más valor al que cuida del ordenador que al que cuida de nuestros hijos?

Los sindicatos deben informar que las diferencias salariales se deben a la discriminación. Y hay que tener en cuenta el impacto que esta menor retribución va a tener en la pensión final que reciban las mujeres.

En el último Congreso, se presentaron 3 objetivos, en los que se han estado trabajando en los últimos años:

- Reducción de la brecha salarial.
- Aumento del porcentaje de mujeres que participan en la negociación colectiva
- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en el mundo laboral

Para alcanzar el primer objetivo se llevó a cabo una campaña, donde se analizó el problema y se desglosó por sectores, se hizo una guía de buenas prácticas y una página web dedicada a retribución igualitaria.

Se definieron dos grupos principales de acciones sindicales:

- Enfrentarse a la discriminación indirecta identificando los elementos que la propiciaban
- Aumentar los salarios más bajos, para reducir la brecha salarial.

Independientemente de la estrategia utilizada, es muy difícil introducir cualquiera de ellas ya que se sigue etiquetando como un tema de mujeres y no como un problema general. En este sentido, los equipos de negociación colectiva tienen que contar con una **presencia equitativa de hombres y mujeres** y tienen que recibir información y formación sobre igualdad de sexos. Hay que transferir la responsabilidad de la igualdad salarial a toda la negociación colectiva (no es un tema de mujeres).

También es importante el seguimiento de los cambios que se produzcan a través de Comisiones de Igualdad, la elaboración de Guías de buenas prácticas, involucrar a los Comités de Empresa Europeos (donde la mayoría son hombres)...

A partir del 1 de enero de 2005 entrará en vigor una nueva **Directiva**, que obligará a los empresarios a promover la igualdad de oportunidades en sus centros de trabajo. Los sindicatos podrán solicitar información a los empresarios sobre qué medidas se están llevando a cabo en este campo. Además, reconoce el acoso sexual como un tipo de discriminación y responsabiliza al empresario para que cuide de que esto no suceda.

La **Estrategia de Empleo Europea** ha sido muy beneficiosa para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, ya que uno de sus pilares era el de igualdad de oportunidades. Sin embargo, en la nueva estrategia sólo aparece como un punto dentro de uno de los tres bloques. Es decir, parece que va a salir de la agenda de la estrategia de empleo y esto es peligroso.

Finalmente, se refirió a dos **campanñas** que va a llevar a cabo el CES en toda Europa, una de promoción de permisos parentales pagados y con reserva del puesto de trabajo (que no existen en todos los países aunque en España sí) y otra campaña de información dirigida a los jueces, ante la variedad de sentencias que se dictan en la actualidad.

A continuación se exponen las **conclusiones de las investigaciones** llevadas a cabo en España, Holanda, Alemania, Grecia e Italia. Para que los estudios fueran comparables, se siguió un cuestionario común. La investigación se dividió en tres fases:

- 1) **Datos estadísticos oficiales** sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral y de forma específica, en relación con las retribuciones de hombres y mujeres.
- 2) Referencia a las **legislaciones nacionales y a la jurisprudencia** en materia de igualdad salarial y prohibición de discriminación
- 3) **Problemas detectados** en esta materia en la negociación colectiva, así como las recomendaciones y ejemplos de **buenas prácticas** aplicables a la misma.

3. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE ESPAÑA

1) La investigadora de UGT, Dolores Sánchez, expuso en primer lugar la **dificultad de encontrar datos oficiales actualizados**, ya que sólo disponemos de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 y del cuarto trimestre de 1998, 1999 y 2000 de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios. Después, ya no existen datos desagregados por sexo, aunque tiene información acerca de que el Gobierno está elaborando unos datos teniendo en cuenta la variable de género.

Los datos de 1995 reflejan la existencia de una importante diferencia salarial entre hombres y mujeres: la ganancia media de las mujeres es aproximadamente de un 67% de la ganancia media de los hombres (si los hombres ganaban 100, las mujeres 67).

Los sectores más feminizados (servicios) siempre están peor pagados que los masculinizados (construcción), y cuanto mayor es la presencia de mujeres en un sector, mayores son las diferencias salariales.

A mayor nivel de estudios y formación académica, aunque las ganancias medias son más elevadas, no se reducen las diferencias salariales, sino todo lo contrario, ya que la brecha era de un 58% para trabajadores sin estudios y de un 56-59% para empleados con estudios superiores.

Las CC.AA. con mayores diferencias salariales son Murcia, Castilla-La Mancha y Aragón. Las menores diferencias salariales se dan en las Comunidades en las que el nivel de ocupabilidad y salarial es más alto.

Por ocupaciones las mayores diferencias se producen en los grupos de trabajadores no cualificados en servicios y en el grupo de los dependientes de comercio y asimilados, sectores con una fuerte presencia de mujeres.

Los datos de 1998, 1999 y 2000 no son comparables con los de 1995 pero indican una brecha de un 70,86% (1998), 70,30% (1999) y 69,99% (2000) y en estos tres años la diferencia salarial aumenta.

El sector servicios, que concentra la mayor parte del trabajo femenino, es el que ofrece el incremento más acusado de diferencia salarial entre hombres y mujeres de 1998 a 2000.

2) En cuanto al concepto de no discriminación salarial recogido en la **legislación española**, la Constitución española prohíbe la discriminación por razón de sexo en sus artículos 14 y 35.1

El desarrollo del principio de igualdad en relación con el salario se recoge en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta 1994, se refería a “trabajos iguales” siendo sustituido por “trabajos de igual valor”, como obligaba la Directiva CEE 75/119. El término “salario” fue sustituido por el de “retribución” recientemente con la Ley 33/2002, entendiéndose un concepto más amplio (todas las percepciones, salariales y extrasalariales, en dinero o en especie, planes, pluses, indemnizaciones, beneficios sociales, etc., es decir, todo lo que es susceptible de valoración económica a cambio de la prestación del trabajador).

El problema que presenta la aplicación del artículo 28 es el de cómo determinar cuándo nos encontramos ante trabajos de igual valor cuando los trabajos o funciones no son iguales o idénticos. La Comisión Europea y la jurisprudencia dicen que hay que valorar los requisitos de los puestos, las funciones y las tareas y no el sexo de la persona que los realiza.

3) El principal problema que encontramos en la **negociación colectiva** a la hora de abordar el tema de la igualdad salarial reside en que no es un tema prioritario, lo que tiene consecuencias a la hora de negociar y no nos ayuda a eliminar las discriminaciones. Una presencia equilibrada de hombres y mujeres en las mesas de negociación y más formación sobre esta materia para ambos resultarían de gran ayuda.

Además, la inercia en los procesos de negociación colectiva nos lleva a retocar o revisar cuestiones que se consideran “prioritarias” sin analizar todo el convenio en profundidad.

Al analizar las principales causas de discriminación salarial en la negociación colectiva, se comprueba que no sólo se debe a factores estructurales (edad, carrera profesional, etc.) sino que también responde a un proceso de discriminación indirecta como consecuencia de la infravaloración que las mujeres sufren en la sociedad y que se traslada al mundo del trabajo.

Veamos algunas de las prácticas que se consideran discriminatorias, de forma indirecta, en la negociación colectiva así como las buenas prácticas:

- En el **acceso al empleo** (selección, ocupación de plazas vacantes, promoción) existe una absoluta discrecionalidad del empresario en general aunque también nos encontramos con cláusulas que permiten la participación de los representantes de los trabajadores en estos procesos de selección/promoción a través de tribunales, mesas de selección, etc.. Asimismo, algunas cláusulas dan prioridad en el acceso, ante igualdad de condiciones, a los que están parados, con cargas familiares, con contratos a tiempo parcial...que no se dirigen directamente a las mujeres pero que sí las beneficia en la mayoría de los casos.
- En los convenios en que se da un **trato desigual a trabajadores fijos y temporales, o a trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial**, como la temporalidad y el tiempo parcial afectan en mayor grado a las mujeres, se está produciendo una discriminación indirecta. Esto ocurre por ejemplo, en la promoción, en los seguros colectivos, en los beneficios sociales... a los que sólo pueden acceder los trabajadores indefinidos. Por el contrario, las cláusulas que limitan el porcentaje de temporales o que fomentan la conversión de temporales en indefinidos o que establecen igualdad de trato entre fijos y temporales, o entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, son buenas prácticas también de forma indirecta.
- En la **clasificación profesional**, antes de eliminar un término por considerarlo discriminatorio, hay que analizar si detrás se está encubriendo una auténtica discriminación. Además, se encuentran categorías que al estar ocupadas mayoritariamente por mujeres perciben un menor salario que las ocupadas por hombres cuando los requerimientos de la categoría son mayores: por ejemplo, atribuir el mismo salario o menor a la categoría de auxiliar administrativo que a la de conserje.
- En los **complementos** se tienen en cuenta características típicamente masculinas (esfuerzo físico) o que prácticamente sólo realizan los hombres (toxicidad, penosidad..) o que son más fáciles de alcanzar por los hombres (dedicación, antigüedad...) valoran siempre el esfuerzo físico, que es típicamente masculino. En definitiva, la estructura salarial cuanto más simple y menos compleja mejor.
- En muchos convenios la empresa suele complementar la incapacidad temporal hasta el 100%, pero en ninguno se recoge este complemento en el caso de riesgo por embarazo.

4. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE HOLANDA

La investigadora holandesa, Muriel Dalgliesh, explicó que, a pesar de la legislación europea y nacional y de los tremendos cambios que han tenido lugar en el mercado laboral holandés, la desigualdad salarial es un hecho en Holanda. Hace 25 años, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres era del 25%, en 2000, esta diferencia sólo ha disminuido en un 2%. Asimismo destacó la desigualdad salarial entre trabajadores autóctonos y extranjeros, que alcanzó el 22% en 2000.

El número de mujeres con un trabajo remunerado ha pasado de un 39% en 1990 a un 53% en 2001, es decir, ha aumentado tremendamente, mientras que la participación de los hombres lo ha hecho de manera ligera, de un 71 a un 77%.

Sin embargo, si se tiene en cuenta el volumen total de trabajo, aparece una imagen diferente, ya que la economía holandesa se basa en un salario y medio: el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a **tiempo parcial**. Esta es la situación que vive el 53% de las familias formadas por parejas. En 2001, casi el 70% de todas las trabajadoras eran empleadas a tiempo parcial.

Las mujeres también sufren el **desempleo** en mayor proporción que los hombres, un 5% de la población activa femenina frente a un 2,5% de la población activa masculina.

El nivel educativo de las mujeres ha aumentado pero muchas siguen trabajando por debajo de su nivel de cualificación. Se aprecia una **segregación horizontal**, ya que los hombres siguen siendo mayoría en todos los niveles técnicos mientras que las mujeres siguen siendo mayoría en las actividades relacionadas con los cuidados. Llevado al extremo, las mujeres trabajan en sectores en los cuales los hombres apenas trabajan (la sanidad) y viceversa (la construcción).

También existe una **segregación vertical**, los hombres ocupan las funciones directivas más altas y las mujeres las más bajas. Sólo el 17,7% de los puestos directivos están ocupados por mujeres.

La **independencia económica** sigue estando lejos, en 1998 sólo el 40% de las mujeres se consideraban económicamente independientes.

Kitti Roozemon, **representante sindical de la FNV holandesa**, se refirió a la necesidad de contar con cifras más fiables y comparables a nivel europeo.

También hizo mención a la discriminación indirecta que se produce a través del tratamiento distinto en relación al tipo de contratación (a tiempo completo/tiempo parcial, indefinidos/temporales).

Para la negociación colectiva no es una prioridad la igualdad de oportunidades, por lo que hay que crear una situación incómoda sobre la desigualdad salarial.

Entre las acciones que ha llevado a cabo el sindicato al que representa están diversas campañas para mejorar los permisos y la legislación, diferentes estudios, cooperación con universidades y expertos jurídicos, página web con la posibilidad de comparar salarios y comprobar si está produciendo una desigualdad, etc.

5. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE ALEMANIA

La investigadora alemana, Karin Tondorf, fue muy breve en su exposición y se refirió a las diferencias salariales entre hombres y mujeres en su país: en 1997 una mujer contratada a jornada completa cobraba el 75,8% del salario de un hombre. Esta media está compuesta de los resultados de Alemania Oriental (93,9%) y de Alemania Occidental (74,8%), cuya comparación resulta muy reveladora.

Las características estructurales que se suelen argumentar como causantes de estas desigualdades (la cualificación, el sector, el puesto profesional, la antigüedad, el trabajo a tiempo parcial...) no resultan suficientes para aclarar estas diferencias.

Anne Jenter, responsable sindical en políticas de la mujer de la DGB alemana, señaló entre sus prioridades la promoción y diseminación de valores de igualdad de oportunidades, así como influir en los que toman las decisiones para reducir las discriminaciones.

Resaltó la importancia de los comités de empresa europeos y de la necesidad de una mayor presencia de las mujeres en la toma de decisiones.

Ante una pregunta del público sobre las consecuencias que tiene esta diferencia salarial sobre los derechos de los menores, sobre todo, para las mujeres que viven solas con sus hijos, destacó el problema de las familias monoparentales en Alemania, ya que al disponer las mujeres de menores sueldos se ven en la encrucijada de elegir entre trabajar y pagar una guardería o no trabajar.

6. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE GRECIA

La investigadora griega, Stamatina Yiannakourou, destacó la desigualdad salarial existente en su país y la falta de estadísticas recientes disponibles. En los años 1996-1998, los salarios brutos medios por hora de las mujeres representaban el 80%

aproximadamente de los salarios de los hombres (cuando en 1972 representaban el 53%). Esta diferencia es aún mayor para los trabajadores manuales (70%).

En los sectores de una cualificación mayor, la diferencia era menor y, en los sectores que exigen una cualificación menor, como el comercio minorista y el trabajo no cualificado en la industria, la diferencia era mayor.

Entre las razones que se atribuyen a la brecha salarial están las discriminaciones directas y las indirectas. Todavía se detectan regulaciones colectivas que conducen a discriminaciones directas en perjuicio de las mujeres, tanto en el libre acceso a algunas especialidades como en la identificación de la ocupación femenina en los puestos de trabajo de baja cualificación y de bajo salario. Pero, en general, las discriminaciones son indirectas.

El otro representante de Grecia, Dimitris Toukalas, vicepresidente de la Federación Griega de Empleados de Banca, corroboró que también existe una desigualdad salarial entre los hombres y las mujeres en la banca griega.

Uno de los problemas que encuentran las mujeres es que llegan a un cierto nivel muy deprisa y, a partir de aquí, se encuentran con problemas para acceder a puestos altos como consecuencia de “sus” responsabilidades familiares. Como las primas están asociadas a estos puestos y las mujeres no los ocupan, su retribución siempre es menor.

El convenio de banca incluye un permiso de maternidad de 20 semanas pero sólo para las mujeres, no para los hombres; prestaciones para guardería; permiso de 2 horas de ausencia del trabajo tanto para el padre como la madre en el primer año de nacimiento del hijo, y de una hora en los dos años siguientes; ayuda por nacimiento de hijos, etc.

7. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE ITALIA

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres desde principios de los 80 está en torno a un valor comprendido entre el 20 y 25%, según la investigadora italiana, Grazia Brinchi.

En la actualidad, pese a tener un nivel de formación mucho más elevado, las mujeres siguen ganando un 18-20% menos que sus colegas varones.

Las causas de esta situación se pueden encontrar en:

- la subsistencia de comportamientos discriminatorios y de obstáculos a la carrera
- la obligación de elegir para las mujeres entre conciliar su vida familiar y laboral o promocionar en su carrera profesional
- una organización de trabajo y una estructura salarial que representan un residuo de una cultura no favorable a la plena emancipación femenina
- la falta de reconocimiento del valor añadido que representan las peculiaridades femeninas debido a esquemas culturales aún ligados a estereotipos de género.

Donatella Vercesi, Secretaria Confederal de Políticas Sociales de Igualdad de la Unión Italiana de Trabajadores, se refirió a la necesidad de una mayor sensibilización y responsabilización de los empresarios en estas cuestiones. Estos tienen que ver la igualdad salarial como un factor positivo de evolución y no con miedo al cambio.

8. LAS RETRIBUCIONES SALARIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PERSPECTIVA GUBERNAMENTAL

La representante del **Gobierno alemán**, Bettina Bresan-Wolf, que forma parte del Grupo de Trabajo de Convenios Colectivos del Ministerio Federal de Interior, se refirió a un proyecto de evaluación de los puestos de trabajo en el sector servicios que están llevando a cabo en su país. Este proyecto, que comenzó en Hannover, analiza distintas profesiones que requieren los mismos niveles de educación y las mismas responsabilidades. Inmediatamente, observaron discriminaciones salariales en los convenios colectivos. Para el año 2005 esperan terminar la primera fase de este proyecto, con la eliminación de las discriminaciones como uno de sus principales objetivos.

Monique F.L. Raquet, del **Ministerio de Asuntos Sociales de Holanda**, se refirió a la legislación de su país de igualdad de trato y no discriminación, destacando la que se basa en la no discriminación por el tipo de duración del contrato, muy importante para las mujeres, dado el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial.

El Gobierno holandés ha desarrollado varios proyectos:

- un proyecto de emancipación de las mujeres, combinando una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo con una mayor participación de los hombres en el cuidado de los hijos;
- un estudio de neutralidad en cuanto a género en los convenios colectivos, del que se observó mayores diferencias salariales como consecuencia de las primas y salarios variables que perciben los cargos más altos y que mayoritariamente están ocupados por hombres.

- un tercer estudio que quería conocer los planes de los agentes sociales en esta materia.
- y otro estudio microeconómico en tres empresas que demostró la existencia de discriminación salarial legal y de forma inconsciente por parte de los empresarios.

Raffaella Gallini, que pertenece al Comité Nacional de Igualdad del **Ministerio de Trabajo italiano**, se refirió a la necesidad de contar con una definición legal clara de “igual retribución por trabajos de igual valor” y con unos sistemas de evaluación objetivos.

El Comité de Igualdad al que representa, se ocupa de promover la igualdad de oportunidades y eliminar las discriminaciones en el reclutamiento, promoción, formación, conciliación, etc.

9. LAS RETRIBUCIONES SALARIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PERSPECTIVA EMPRESARIAL

Pilar Iglesias, **representante de la CEOE**, hizo hincapié en los límites de la negociación colectiva, es decir, hay condicionantes socioeconómicos de las mujeres que trascienden a la negociación colectiva. Esta puede establecer un marco neutral, de tratamiento equitativo e, incluso, introducir acciones positivas pero, a partir de ahí, no se le puede pedir más.

Se refirió también a un trabajo que se está elaborando en el CES, de igualdad de oportunidades en la negociación colectiva, con negociadores de diferentes sectores (químicas, madera, construcción) y con expertos independientes. Este trabajo busca adecuar el contenido de los convenios a la legislación en primer lugar; establecer sistemas de valoración de los puestos de trabajo; y elaborar unas buenas prácticas.

En cuanto a los sistemas de valoración de los puestos de trabajo, cree que la presencia de los sindicatos no es imprescindible en su elaboración al contar con expertos independientes, por lo que surgió una discrepancia con la opinión de los sindicatos que sí creemos que debemos estar presentes en el desarrollo de estos sistemas de evaluación.

Anastasia Koutsivitou, de la **Federación Griega de Industria**, se refirió a un acuerdo nacional firmado en 1993 como paradigma de los mejores acuerdos firmados en Grecia sobre igualdad de oportunidades.

Uno de los principales problemas que se han encontrado es la falta de conocimiento, información y formación de los negociadores sobre igualdad salarial.

Y destacó que los convenios que han tenido más éxito han sido los que han incluido mujeres en las mesas de negociación colectiva.

En cuanto a medidas positivas, cree que sólo han sido adoptadas por multinacionales en su país y no por empresas nacionales.

10. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE RETRIBUCIONES SALARIALES

M^a José Casero Garfia, Responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT, presentó la “*Guía de buenas prácticas para la igualdad retributiva en la negociación colectiva*”, fruto del consenso alcanzado por todos los países socios participantes en el proyecto, a pesar de que las realidades sobre el mercado de trabajo de los países son muy distintas.

La Guía, así como los trabajos de los socios participantes están disponibles en la página web de UGT.

El contenido de la Guía se estructura de la siguiente manera:

- A. Conceptos básicos
- B. Fuentes de discriminación en la negociación colectiva
- C. Recomendaciones y buenas prácticas

En cuanto al segundo punto, se constata, en primer lugar, que la existencia de una diferencia salarial entre hombres y mujeres es una realidad común a todos los países. Igualmente comunes son las siguientes observaciones:

- El **nivel de formación y cualificación no parece influir** en la existencia o eliminación de estas diferencias y, en algunos países, como Alemania y España, a mayor grado de formación de mujeres y hombres, iguales o mayores diferencias salariales existen.
- Las mujeres se concentran mayoritariamente en algunos sectores y ocupaciones y tienen poca presencia en otros ocupados predominantemente por hombres (**segregación horizontal**) y la ganancia media es menor en los sectores más feminizados que en los que la presencia de los hombres es mayoritaria.
- Las mujeres suelen ocupar puestos medios y bajos dentro de la posición jerárquica de la empresa (**segregación vertical**) pero, aunque ocupen el mismo puesto profesional que los hombres, la retribución que perciben es menor.
- La menor **antigüedad y experiencia** de las mujeres repercuten negativamente sobre sus retribuciones pero, en los casos en que las

mujeres cuentan con la misma antigüedad y/o experiencia que los hombres, también perciben un salario menor.

- La **contratación a tiempo parcial** afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres y ello supone una menor percepción de retribuciones en función del tiempo trabajado. Pero si comparamos el salario medio de todos los trabajadores a tiempo parcial, el de las mujeres también es menor que el de los hombres.

Todos estos factores estructurales explican una parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres pero no dan respuesta a la causa última que provoca este fenómeno, ya que cuando nos encontramos con características estructurales comparables y equiparables, las diferencias de género se mantienen. Por tanto, las diferencias salariales no responden sólo a motivos objetivos de carácter estructural sino a razones que tienen su raíz más profunda en la infravaloración que socialmente se atribuye al papel de las mujeres y que tiene su reflejo en la infravaloración de su trabajo y en la menor retribución que perciben por este motivo.

Respecto a la **negociación colectiva**, la igualdad salarial no se considera una materia relevante y, aunque es bien conocida la prohibición de discriminación salarial a la que obliga las distintas legislaciones, no es tan conocido el alcance y significado del principio de pagar la misma retribución por trabajos de igual valor. Este desconocimiento ha llevado a que los trabajadores no conozcan tampoco el alcance de los derechos legales que tienen en esta materia.

La detección de las discriminatorias salariales constituye un primer paso necesario para su eliminación, por lo que la escasez de herramientas de ayuda para su identificación y localización aumenta las dificultades de lograr una equiparación salarial.

Generalmente, los convenios recogen disposiciones, prácticas y criterios que actúan como **mecanismos introductorios de discriminaciones**, aunque no se establezcan con la intención de discriminar. Como ya vimos en la exposición de la investigación española, se produce en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en el distinto trato a los contratos temporales e indefinidos, en los beneficios sociales, en los complementos, etc.

Finalmente, las principales **recomendaciones y buenas prácticas** que se pueden extraer de la Guía son las siguientes:

a) Para detectar las discriminaciones salariales:

- Resultaría necesario que la negociación colectiva recogiese el **concepto de discriminación indirecta**, así como que las entidades involucradas realizaran actuaciones de difusión del mismo.

- Las entidades involucradas debe adoptar medidas para facilitar la **obtención de información** sobre los salarios desagregados por sexo y por origen étnico, así como por las características del puesto de trabajo y del individuo. Resultaría de gran eficacia el establecimiento legal de la obligación para las empresas de facilitar esta información con carácter periódico a los representantes de los trabajadores.
- Proporcionar **instrumentos** a las mujeres para que puedan tomar conciencia y detectar si existen discriminaciones salariales que les afectan y en ese caso puedan acudir a los sindicatos, tribunales, etc. con el fin de que puedan hacer valer sus derechos.

b) Para eliminar las discriminaciones salariales:

- Introducir en los convenios colectivos el concepto de “igual retribución por trabajos de igual valor”.
- Adopción de un plan financiero dirigido a eliminar progresivamente las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Establecimiento de un seguimiento periódico de los acuerdos adoptados para la eliminación de la discriminación salarial.
- Analizar las categorías profesionales formuladas en femenino.
- Analizar los complementos retributivos y los beneficios sociales para que sean lo más neutrales y transparentes posibles.
- Para combatir la segregación ocupacional, establecer cláusulas que permitan un mayor acceso de las mujeres a las categorías en las que están subrepresentadas.
- Eliminar los factores que penalizan retributivamente la atención por responsabilidades familiares de los trabajadores.
- Difusión de casos resueltos en los Tribunales sobre discriminación salarial.
- Mayor formación sindical relacionada con la igualdad salarial e igualdad de oportunidades.
- Adoptar medidas para se incluyan más mujeres en las mesas de negociación.
- Procesos de evaluación de los puestos de trabajo que utilicen sistemas analíticos que ofrezcan garantías de neutralidad.