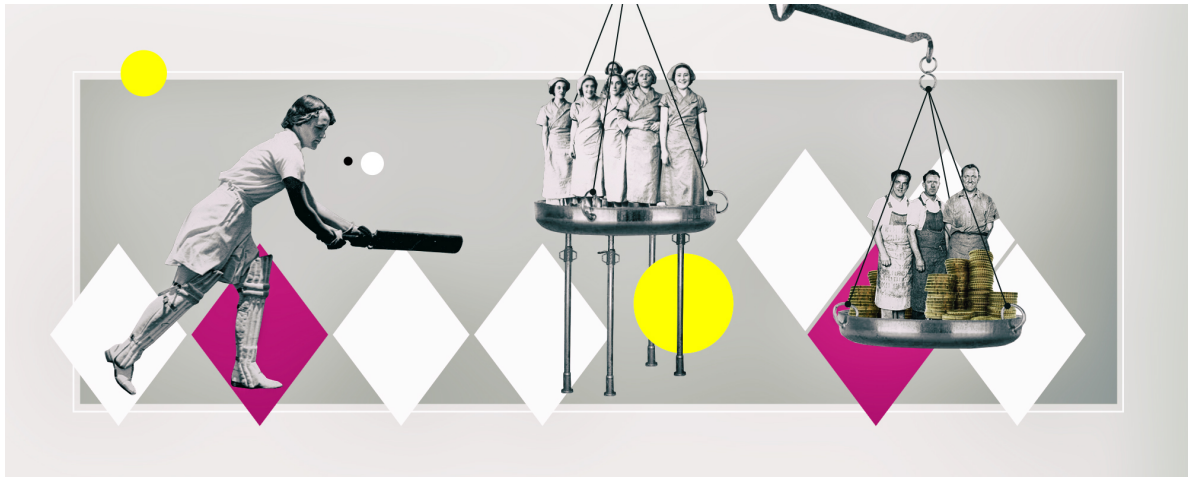


LOS TRABAJOS Y LOS CUIDADOS

Causas y abordajes de la brecha retributiva de género

Raquel Serrano Olivares



[Nadia Sanmartin](#)

Según el Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la brecha retributiva de género oscila entre el 16 y el 22%, dependiendo del criterio de cálculo empleado. En el caso de Catalunya, según los últimos datos publicados por el Observatorio del Empleo y Modelo Productivo correspondiente al año 2016, la brecha se dispara hasta el 23,4%. Y lo que es más importante, la evolución de la brecha en los últimos años revela sólo una ligera disminución, que deja poco margen para el optimismo.

Dejando de lado la cuestión relativa a la metodología utilizada para calcular la brecha retributiva de género, en las líneas que siguen me centraré en el análisis de las causas de la misma y, sobre todo, en su enfoque. Para ello, intentaré demostrar que, a pesar de la magnitud y persistencia del problema que estamos abordando, son relativamente escasas las demandas judiciales y las denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para reclamar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Este escenario es paradójico si tenemos en cuenta, no sólo que la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor constituye un objetivo prioritario de la agenda política a nivel mundial –siendo una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU – sino que desde hace décadas el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en general, y el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor sin sesgo de género, en particular, se han consagrado como instrumentos normativos a nivel internacional, supranacional y nacional, articulándose en nuestro país no pocos mecanismos de tutela judicial, administrativa e institucional.

Desigualdad estructural

Para comprender las razones de la persistencia de la brecha retributiva de género y teniendo en cuenta que, tal como destaca la OIT en informa salarial ya citado, las diferencias entre mujeres y hombres en relación con el nivel educativo/formativo explican relativamente poco la magnitud de la brecha, hay que centrarse necesariamente en la desigualdad estructural que sufren las mujeres en la sociedad. Por lo tanto, no podemos tratar la brecha retributiva de género sólo como un problema de discriminación salarial –directa o indirecta– y de falta de transparencia retributiva en el trabajo, sino partir de la premisa de que la brecha salarial de género es el resultado de las desigualdades sufridas por las mujeres en todos los ámbitos de la vida social. Por lo tanto, no se trata sólo de garantizar la igualdad retributiva -salarial y extrasalarial- para trabajos de igual valor en el mundo del trabajo, sino de fomentar la igualdad real de oportunidades para mujeres y hombres en la vida social.

Profundizando un poco más esta idea, como telón de fondo de la brecha retributiva de género, debemos situar la segregación horizontal, la segregación vertical, el desigual reparto de las tareas de cuidados y la infravaloración del trabajo de las mujeres.

En particular, la segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres en ciertos sectores de actividad y empleos peores que los que ocupan de manera predominante los hombres. Por otro lado, la segregación vertical expresa la concentración de buena parte del empleo femenino en las bandas inferiores de la escala jerárquica de puestos de trabajo, como resultado de las dificultades que las mujeres tienen para poder para ocupar puestos de responsabilidad o de gestión -«techo de cristal»-, así como la problemática del «suelo pegajoso», que trata de explicar cómo las mujeres se quedan atrapadas en los niveles más bajos de la escala ocupacional, en trabajos con poco reconocimiento y poco valorados, con escasas o nulas posibilidades de promoción profesional, con bajos salarios y, en general, con condiciones de trabajo precarias [1].

La brecha retributiva de género también está relacionada con la maternidad y la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las tareas de cuidado de hijos e hijas y otros familiares dependientes, lo que se traduce en una mayor interrupción de la trayectoria profesional de las mujeres, en un recurso más frecuente a las reducciones de jornada y contratación a tiempo parcial y en una menor disponibilidad sobre el tiempo de trabajo, penalizada a nivel laboral con la exclusión de ciertos complementos salariales y con la falta de promoción profesional.

Y como elemento transversal, que penetra todas las esferas del trabajo típicamente femenino -remunerado y no remunerado-, la falta de reconocimiento y la infravaloración de este trabajo.

Ante este escenario, el enfoque de la brecha retributiva de género requiere la intervención de los poderes públicos, de la negociación colectiva y de las empresas, a través de sus políticas de recursos humanos.

Mejora de las relaciones laborales

En primer lugar, por lo que se refiere a la intervención de los poderes públicos, se debe avanzar en la mejora del marco legal vigente, en particular en el ámbito de las relaciones laborales.

La reciente aprobación del 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 trabajo y el empleo, ha supuesto un logro innegable en términos de igualdad de retributiva de género, de transparencia retributiva y de promoción de la corresponsabilidad y conciliación familiar a través de:

1. La concreción de los criterios que deben permitir el establecimiento de la igualdad de valor del trabajo en el marco del principio de igualdad de género por motivos de sexo.
2. la exigencia expresa de que los sistemas de clasificación profesional se basen en una valoración previa de los empleos libre del sesgo de género, que permita visibilizar y valorar las características más presentes en los trabajos típicamente femeninos.
3. La obligación empresarial de llevar un registro salarial con el valor medio de las retribuciones desagregadas por sexo y nivel profesional, accesible a los trabajadores a través de la representación del personal.
4. La obligación de elaborar una auditoría salarial entre mujeres y hombres en el marco del diagnóstico previo al diseño de los planes de igualdad.
5. La presunción de la existencia de brecha retributiva de género en aquellas empresas de 50 o más trabajadores en las que el promedio de los salarios de los hombres sea superior en un 25 % o más al de las mujeres, teniendo en cuenta el conjunto de la masa salarial o la media de las retribuciones satisfechas.
6. La consagración del derecho de los trabajadores a obtener la remuneración correspondiente al trabajo igual o de igual valor en caso de nulidad parcial del contrato por discriminación salarial por razón de sexo.
7. La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad.
8. La concreción del derecho a la adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, todavía queda margen para la mejora del marco normativo heterónimo, en particular en materia de corresponsabilidad y de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, de acciones positivas en favor de las mujeres trabajadoras, de contratación a tiempo parcial y de competencias de información de la representación del personal en materia retributiva.

Programas de fomento de la igualdad efectiva

En segundo lugar, los poderes públicos deben desplegar de manera efectiva los ambiciosos programas de promoción de la igualdad real de mujeres y hombres que se contemplan en las correspondientes leyes -española y autonómicas- de igualdad efectiva, proporcionando los recursos económicos, materiales y personales necesarios, y también profundizar en los

objetivos de valorización del trabajo de las mujeres, especialmente a través de la promoción de la profesionalización de ciertas ocupaciones típicamente femeninas y de la mejora de las condiciones de trabajo de los sectores de actividad altamente feminizados, y de conciliación de la vida familiar y laboral, significativamente a través de la universalización y gratuidad de la primera etapa de la educación infantil de 0 a 3 años. A todo esto, hay que añadir la necesidad de impulsar de forma efectiva las cláusulas sociales en la contratación pública como una poderosa herramienta para mejorar las condiciones de trabajo en los sectores y en las ocupaciones feminizadas y la calidad de los servicios públicos que se han ido externalizando.

Juzgar con perspectiva de género

En tercer lugar, y considerando el poder judicial como un poder público del Estado, vale la pena destacar la necesidad de juzgar desde la perspectiva de género, sopesando el impacto que sobre la situación particular de las mujeres pueden tener unas u otras interpretaciones del marco normativo. En este sentido, huelga decir que, a nivel español, al menos hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, la jurisprudencia constitucional y ordinaria ha fomentado la individualización de los salarios mediante la inaplicación del principio de igualdad de trato (no así el principio de no discriminación) en el ámbito de las relaciones laborales individuales, dificultando el control individual y colectivo de los agravios comparativos de género en materia retributiva.

A nivel europeo, cabe destacar cómo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha limitado significativamente el alcance de las acciones positivas en materia de acceso al empleo y en la promoción profesional a partir de una aplicación estricta y formalista del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, rechazando que la política comunitaria pretenda lograr una igualdad de resultados a través de medidas de compensación. La jurisprudencia comunitaria también ha mostrado una interpretación bastante restrictiva y formal del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres respecto a la antigüedad, considerando que la utilización de este criterio es idónea, con carácter general, para conseguir el objetivo del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Asimismo, la jurisprudencia comunitaria tampoco ha demostrado ser particularmente cooperadora con la situación procesal de las trabajadoras ante una eventual demanda por discriminación en el acceso al empleo (proceso de selección de personal), negando con carácter general el derecho a acceder a la información sobre el expediente del candidato finalmente seleccionado o sobre los motivos de desestimación de la candidatura femenina.

La brecha retributiva de género también está relacionada con la maternidad y la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las tareas de cuidado de hijos e hijas y otros familiares dependientes, lo que se traduce en una mayor interrupción de la trayectoria profesional de las mujeres

No obstante, las últimas sentencias del Tribunal de la UE en materia de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres parecen inaugurar el inicio de una nueva etapa en la que el objetivo de lograr una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres se impondrá frente al principio de igualdad formal.

Por último, debemos subrayar el papel central de la negociación colectiva y de las políticas de recursos humanos de las empresas en la disminución de la brecha retributiva de género, sin dejar de denunciar por ello la insuficiencia de las regulaciones convencionales que se limitan a incorporar una cláusula genérica de igualdad de trato entre mujeres y hombres, sin aplicar la perspectiva de género en la regulación de las principales áreas de la organización del trabajo que tienen una incidencia -directa o indirecta- en los niveles retributivos de mujeres y hombres. Así pues, el convenio colectivo debe garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los procesos de selección, en los criterios para la promoción profesional y en el diseño de las trayectorias profesionales, en el acceso a la formación continuada, en la valoración de puestos de trabajo de cara a la configuración de la clasificación profesional y la determinación de los niveles retributivos, en el diseño de los sistemas salariales y las estructuras retributivas (complementos salariales), en el acceso a las prestaciones sociales y a las percepciones extra salariales, en la organización del tiempo de trabajo, especialmente en el trabajo por turnos y la contratación a tiempo parcial, y en las políticas empresariales de conciliación de la vida familiar y labora.

Una realidad multidimensional

Un estudio reciente sobre dinámicas sectoriales de la brecha retributiva de género, dirigido por los profesores Núria Sánchez Mira y Pilar Carrasquer Oto [2], muestra cómo las insuficiencias y lagunas del marco convencional contribuyen a explicar la brecha retributiva de género en los sectores de actividad analizados. Este estudio también revela cómo la brecha se diferencia de manera sectorial, lo que significa que, a pesar de que en términos generales, la brecha está relacionada con la existencia de segregación horizontal y vertical, la infravaloración de las ocupaciones típicamente femeninas, los sesgos de género en las prácticas de contratación, promoción y remuneración y la diferente disponibilidad del tiempo de trabajo derivada de la división desigual del trabajo de cuidados, la incidencia de estos diferentes factores varía significativamente en su magnitud en función del sector de actividad considerado. Así, las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres muestran una geometría variable en función de los contextos específicos de organización del trabajo, estrategias de gestión de la fuerza de trabajo y condiciones de trabajo, reguladas de manera diferente en los convenios colectivos aplicables. Por lo tanto, el estudio concluye que la brecha salarial de género es multidimensional y se expresa de manera diferente dependiendo de los sectores de actividad.

Esta conclusión señala la clave para un enfoque más eficaz de la brecha retributiva de género, mostrando la necesidad de que las soluciones a esta problemática se diferencien sectorialmente. Se trata de una conclusión particularmente cierta por lo que respecta a los sectores de actividad feminizados en los que el problema de la brecha retributiva de género es más un problema intersectorial, relacionado con la infravaloración del trabajo femenino y

con la problemática de «suelo pegajoso», evidenciada en el alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, en los bajos salarios, en la inaplicación a nivel práctico de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, dada la rigidez en la organización del tiempo de trabajo, y en la ausencia de expectativas de promoción profesional.

Así pues, como conclusión general, hay que decir que, para ser efectivas, las soluciones a la brecha retributiva de género deben diferenciarse sectorialmente, desempeñando un papel central a tal efecto el convenio colectivo, como instrumento flexible y ágil para la regulación de las condiciones de trabajo, dada su naturaleza dual, normativa y contractual.

NOTAS

- 1 — CARRASQUER OTO, P.; DO AMARAL PINTO, M., “El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona”. Barcelona Activa. Ayuntamiento de Barcelona, 2019
- 2 — SÁNCHEZ-MIRA, N.; SERRANO OLIVARES, R.; CARRASQUER OTO, P., «What slips through the cracks: the distance between regulations and practices shaping the gender pay gap» (en trámite de publicación en la revista *Economic and Industrial Democracy*)



Raquel Serrano Olivares

Raquel Serrano Olivares es Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Barcelona y Consultora Sénior en Baker&Mckenzie Barcelona. Es formadora experta en género y fue ponente de la Ley andorrana 13/2019 para la igualdad de trato y no discriminación. Fue la primera Secretaria General del Consejo de Relaciones Laborales de Catalunya y Consejera experta del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Catalunya.