

El principio de igualdad retributiva en la negociación colectiva

El Observatorio de Negociación Colectiva de CCOO ha publicado recientemente un estudio sobre la regulación convencional de las retribuciones, en el que he tenido la oportunidad y el honor de participar junto a un nutrido grupo de investigadoras e investigadores de distintas universidades públicas del país.



Rafael Gómez Gordillo

Fotografía de Txefe Betancort.

EN EL ESTUDIO *La regulación de las retribuciones en la negociación colectiva* se analizan los términos en los que se fijan los salarios en un total de 275 convenios colectivos, publicados durante los años 2022 y 2023. En buena medida, las reflexiones que siguen traen causa de la citada publicación, en la que podrán encontrar un puñado de exhaustivos análisis sobre la materia.

La igualdad retributiva, su materialización en nuestro sistema de relaciones labo-

“Por lo demás, las dificultades que las mujeres deben superar para acceder a los grupos profesionales mejor remunerados tienen también que ver con los sistemas de contratación y de promoción en las empresas”.

rales y, consecuentemente, la eliminación de las brechas de género, podría ser considerada una de las manifestaciones más palmarias de la insuficiencia de la acción legislativa para trasladar a los centros de trabajo los principios y derechos universalmente reconocidos. No se trata solo de advertir que la negociación colectiva es un derecho fundamental que no puede ser vaciado de contenido por el legislador; además, conviene señalar, una vez más, que la negociación colectiva es el instrumento más eficaz para garantizar a las personas trabajadoras el ejercicio de aquellos.

El esfuerzo normativo desplegado en esta materia puede catalogarse de excepcionalmente intenso. La prohibición de discriminación se encuentra nítidamente recogida tanto en nuestra Constitución como en la normativa de Derecho Social de la Unión Europea. A nivel legal, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, dedica dos Títulos completos, el IV y el V, a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo privado y en el empleo público. Adicionalmente, el Estatuto de los Trabajadores contiene varias previsiones específicas sobre la materia y, a nivel reglamentario, se han adoptado recientemente algunos reglamentos que regulan los planes de igualdad y el distintivo *Igualdad en la empresa*. ¿Puede regularse más?, es posible, pero en mi opinión poco recomendable. ¿Puede regularse mejor?, seguramente, pero no confío en que una mejor regulación legal resuelva el problema.

Considero que quedan fuera de toda duda tanto la relevancia simbólica de los cambios normativos operados como sus benéficos efectos sobre la materialización del principio de igualdad retributiva en los centros de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, también creo que tenemos por delante un largo trecho que es urgente y necesario recorrer.

Los incrementos de la cuantía del SMI han contribuido a reducir la brecha salarial, tendencia que no debería ralentizarse ni, mucho menos, abandonarse en los próximos años. A partir de aquí, la fijación de las retribuciones corresponde a los convenios colectivos. Las altas tasas de cobertura de nuestro sistema pueden facilitar, en principio, una tarea que, a pesar de ello, puede calificarse de colosal.

Diferencias retributivas

LA APLICACIÓN del principio legal que obliga a retribuir en la misma cuantía los trabajos de igual valor obliga a revisar la configuración de distintos bloques de materias típicas en nuestros convenios colectivos.

En primer lugar, obviamente, es preciso observar desde dicha óptica las tablas salariales que forman parte de los convenios colec-

tivos. Casi con toda seguridad, los convenios colectivos vigentes no contienen discriminaciones directas en sus tablas salariales, que establezcan retribuciones diferenciadas para mujeres y hombres. Ahora bien, no puede realizarse una afirmación tan rotunda, si proyectamos la mirada sobre el diseño de algunos complementos salariales y extrasalariales. En este espacio se reproducen toda una serie de prejuicios de género y de prácticas abusivas relacionadas con la disponibilidad horaria que constituyen la simiente de la brecha de género. En este ámbito de los complementos retributivos han encontrado refugio gran parte de la discriminación salarial directa. Es cierto que desde la jurisprudencia, en particular la que viene del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), nos han llegado buenas noticias relacionadas con el diseño de estos complementos y el disfrute de permisos por nacimiento, pero aún queda mucho por afinar en dicha línea.

El otro gran abrigo de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son los sistemas de clasificación profesional, aunque en este punto los supuestos de discriminación adoptan formulas indirectas. El estudio de los sistemas de clasificación profesional pone de relieve que, en un número relevante, el paso de categorías profesionales a grupos profesionales ha sido un mero expediente formal. En tales supuestos, los grupos profesionales se configuran como agrupaciones de categorías que mantienen distintos niveles salariales. Siendo esto así, a nadie podrá sorprender que las categorías o profesiones feminizadas continúen percibiendo retribuciones inferiores a las fijadas para otras, de igual valor, desempeñadas preferentemente por hombres.

Por lo demás, las dificultades que las mujeres deben superar para acceder a los grupos profesionales mejor remunerados tienen también que ver con los sistemas de contratación y de promoción en las empresas. En el sector privado, no abundan los convenios colectivos que garantizan la participación sindical en los procesos de promoción y, menos aún, en los de selección de personal. En el sector público, la participación sindical se encuentra más desarrollada y, en particular, en las administraciones públicas el acceso de las mujeres a estos niveles comienza a ser mayoritario en determinadas actividades. La eliminación de sesgos de género en este ámbito resulta crucial para seguir avanzando, pero en este apartado las empresas mantienen un férreo control de los poderes de dirección, que dificulta toda propuesta de avance en la democratización de su ejercicio.

Ahora bien, si el diagnóstico es compartido, espero que lo sea, cuáles serían las estrategias más adecuadas para combatir estas patologías que afectan a nuestra negociación colectiva. Conviene reconocer que los ciclos

“Las comisiones negociadoras deberán transitar por propuestas de aplicación progresiva, que permitan caminar hacia convenios más respetuosos con el principio de igualdad”.

económicos y políticos que arrancaron con el principio de siglo no han sido particularmente favorables para la consecución de convenios colectivos con altos incrementos salariales. En estas circunstancias, la revisión de la configuración de las tablas salariales y su relación con los sistemas de clasificación profesional resulta un objetivo de la máxima dificultad para las comisiones negociadoras. Dicho, en otros términos, la elaboración de los planes de igualdad y de las auditorías retributivas permite, allá donde exista presión sindical y apoyo de las personas trabajadoras suficiente, aflorar los mecanismos de creación de brechas salariales, pero la eliminación de éstas requiere de aportaciones económicas que han de ser negociadas en el convenio. En tales supuestos, solo quedan dos alternativas: o se incrementa la masa salarial de manera importante o se redistribuye la existente respetando el principio de igualdad retributiva. La primera de las opciones resulta compleja, la segunda, en mi opinión, inviable si se traduce en reducción de las retribuciones para una parte importante de la plantilla. Sentado lo anterior, las comisiones negociadoras deberán transitar por propuestas de aplicación progresiva, que permitan caminar hacia convenios más respetuosos con el principio de igualdad.

La participación de las mujeres en la población activa y ocupada alcanzan volúmenes históricos en nuestro país, también su afiliación a los sindicatos y su presencia en las comisiones negociadoras. La sindicalización de las mujeres, con toda seguridad, es la herramienta que ya está permitiendo eliminar los sesgos de género en la contratación, en la promoción, en la clasificación profesional y, como suma de todo lo anterior, en las retribuciones. ■

Rafael Gómez es profesor titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla).