

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO. *Brecha salarial de género y discriminación distributiva: causas y vías para combatirlas*. Bomarzo, Madrid, 2019.

<https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5393>

Contra la falsa creencia que propugna que la brecha salarial de género es un mito, la autora de esta monografía se propone aclarar los extremos que conducen a las discriminaciones salariales y formula distintas vías para combatirla. Antes de profundizar en la complejidad del tema, el segundo capítulo se dedica a realizar unas cuantas puntualizaciones previas sobre la fórmula de determinación salarial existente en nuestro ordenamiento jurídico. La importancia de los convenios colectivos y las tablas salariales en ellos establecidas representan la fuente de fijación salarial por excelencia. Las posibles diferencias salariales obedecen al sistema de clasificación profesional, así como al acceso a los puestos de trabajo y los criterios de determinación de los niveles salariales que corresponden a cada grupo profesional. Otra influyente cuestión en la precisión salarial se deriva de la anexión al salario base de los complementos salariales siendo muy importante a la hora de concluir la existencia de discriminación el modo y los criterios conforme a los cuales se establecen esas partidas salariales. Todas las coordenadas expuestas pueden influir en una diferenciación salarial y a todo ello, hay que sumar la discrecionalidad del empresario a la hora de recompensar a las personas que integran su organización productiva en base a su libertad de empresa (art. 38 CE).

Pese a ello, cuando una diferencia salarial no responda a un criterio de proporcionalidad o no esté justificada objetiva y razonablemente caerá inevitablemente en el terreno de la discriminación salarial. Desde fechas muy tempranas, la doctrina constitucional ha afirmado que son legítimas las diferencias salariales que estén objetivamente justificadas salvo que la distinción que de ello pudiera originarse tenga un alcance discriminatorio por incurrir en alguna causa de discriminación constitucionalmente contemplada. En este sentido, incide la autora en la labor jurisprudencial del Tribunal Supremo dado que interpreta el principio de autonomía de voluntad en las relaciones laborales y su vinculación con el principio de igualdad. Para cerrar este capítulo, se alude a las dis-

crimaciones directas e indirectas vinculando las primeras, sobre todo, al tratamiento de la maternidad. Se invocan instrumentos normativos como las Reglamentaciones de Trabajo y las Ordenanzas Laborales, cuya ordenación en materia salarial se refería expresamente al salario femenino caracterizándose por su devaluación respecto a los salarios de los hombres. Concluye la autora constatando la aún existente minusvaloración del trabajo femenino.

El espacio dedicado al capítulo tres comprende las diferentes versiones y manifestaciones de la brecha salarial de género. La brecha salarial de género se conoce como “diferencia entre los salarios que de media perciben hombres y mujeres” y en el ámbito europeo se determina sobre la base de la “diferencia media entre los ingresos brutos por hora de los trabajadores y trabajadoras en el conjunto de sectores productivos”. La diferencia salarial por unidad de tiempo prueba que el número de horas trabajadas por las mujeres es menor que el de los hombres. La brecha salarial integra en su medición elementos que pueden explicar las distinciones salariales entre hombres y mujeres: propiedades del mercado de trabajo y singularidades del capital humano. La segregación ocupacional, horizontal y vertical, aptitudes y cualidades personales y, por último, las condiciones y circunstancias del trabajo representan factores que perpetran disparidades salariales. La participación de la mujer, la mayor concentración de mujeres en determinadas franjas salariales, la asignación atendiendo a las particularidades de su trabajo constituyen otros factores con decisiva influencia en las mediciones que provocan relevantes “bailes de cifras”. La brecha de género revela un fenómeno universal que se origina con independencia de la desagregación de factores o variables que se consideren. La parcialidad y la maternidad son dos importantes factores influyentes en la brecha salarial de género. Respecto al primero, la parcialidad representa un elemento agregado de precariedad que incrementa las diferencias ocasionando la discriminación indirecta al estar ante un tipo de empleo predominantemente femenino. La conexión existente entre maternidad y discriminación salarial deriva de los periodos de interrupción o discontinuidad en las trayectorias profesionales de las mujeres trabajadoras con cargas familiares o de menor intensificación en su dedicación. El indicador

global de las diferencias existentes entre mujeres y hombres del Foro Económico Mundial revela desde 2006 datos importantes sobre los avances en la consecución de la igualdad. Una de las conclusiones más importantes del informe emitido en 2018 estriba en que las brechas en el control de los activos financieros y el tiempo dedicado a las tareas no remuneradas influyen en las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Respecto a España, la Encuesta de Estructura Salarial del INE muestra que los salarios medios anuales de las mujeres son inferiores a los de los hombres en un 22 por cien. Al margen de una “guerra de cifras”, hay que constatar que las disparidades salariales derivan de distintas fuentes, métodos y sistemas de medición.

Llegando al tema de las causas desencadenantes de la brecha salarial de género, la autora sostiene la existencia de tres variables multifactoriales como originadores de la ruptura del principio de igualdad. La discriminación prejuiciosa y la discriminación estadística retratan los factores psicológicos que llevan a las actitudes discriminatorias contra las mujeres e inciden en su influencia en la producción de la segregación. Una ilustrativa controversia de la irrefrenable discriminación de las mujeres se desprende de la STJUE de 20 de junio de 2019, caso *Hakelbracht*, en el cual se dirime la aplicabilidad de la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación en relación con la garantía de indemnidad que integra en su art. 24. Otro supuesto nacional que esboza la garantía frente al despido en caso de embarazo es la STS de 11 de mayo de 2016. Volviendo al punto de partida de este capítulo, las tres variables multifactoriales son: la segregación ocupacional, horizontal y vertical, los criterios de atribución de valor a cada tipo de trabajo y, por último, la división sexual del trabajo. Respecto a la primera variable, la segregación horizontal refleja la tendencia a que la presencia sea desequilibrada en determinados sectores, profesiones, especialidades, etc. Cuando se hace referencia a la segregación vertical se alude a la mayor presencia masculina en puestos de más alto nivel y en los puestos directivos de las grandes empresas. Hay que retroceder en el tiempo y recordar que durante el régimen franquista las disposiciones del Fuero de Tra-

bajo convirtieron a la mujer no en una “media fuerza” sino en un “sujeto con capacidad disminuida” ordenando la consolidación de barreras suficientes para impedir su incorporación al mundo del trabajo. El Decreto de 26 de julio de 1957 permitía el regreso de las mujeres exclusivamente a trabajos feminizados. En las postrimerías del régimen franquista, se adoptó la Ley 56/1961, de 22 de julio, que dulcificaba el régimen jurídico de las mujeres. A pesar de la aprobación del Convenio nº 100 de la OIT en 1951, la versión inicial del ET no recoge el concepto de trabajo de “igual valor”. Esta segregación ocupacional reglada se extiende más allá de la Constitución de 1978 y no es hasta la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, cuando se deroga el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se establecían los trabajos prohibidos a mujeres y menores. Sin embargo, la realidad es más impermeable al cambio que la norma.

Pasando a la segunda variable consistente en la minusvaloración del trabajo femenino, es importante hablar sobre dos cuestiones muy pertinentes para la creadora de esta obra: en primer lugar, los sistemas de clasificación profesional y los sesgos de género y, por otro lado, la estructura y composición del salario en relación con la cuantificación de los complementos salariales. Detendremos esta reseña primeramente en el primero de los vectores expuestos y en este sentido, hay que señalar la subsistencia de estructuras profesionales que optan por un “sistema global” genérico y ambiguo a la hora de determinar y precisar el contenido de los diferentes grupos o niveles profesionales. Lo anterior se traduce en una mayor discrecionalidad para la empresa y en una mayor imposibilidad de detección de posibles arbitrariedades y discriminaciones. Otro aspecto muy relevante deriva de la existencia de sesgos de género en las nomenclaturas y descriptores de los grupos, especialidades y funciones. El estudio objeto de reseña recoge un análisis de la regulación convencional de los criterios integrados en los sistemas de clasificación profesional en relación con el método de la OIT: formación, experiencia, esfuerzo físico, responsabilidad. La redacción conferida al art. 22.3 ET por el RD 6/2019 dispone que la definición de los grupos profesionales se realizará obedeciendo a criterios y sistemas que tengan como propósito garantizar la ausencia de discriminaciones

directas e indirectas entre mujeres y hombres. Lo anterior ha de cumplir con lo dispuesto en el art. 28.1 ET sobre la igualdad retributiva por trabajo de igual valor. En cuanto a la conquista aplicativa del reformado art. 22.3 ET, es de difícil predicción pues su aplicación requiere una correlación de datos entre sistemas de clasificación y tablas salariales.

En cuanto al segundo vector y observando la estructura y composición de los salarios, la regulación estatutaria remite a la negociación colectiva o, en su defecto, al contrato individual para configurar la estructura y complementos salariales. Uno de los complementos que representa un factor de diferencia entre mujeres y hombres es el de la antigüedad dado que las trabajadoras sufren más interrupciones y discontinuidad causadas por la salida temporal del mercado de trabajo con el fin de afrontar responsabilidades familiares. Todo ello obstaculiza la acumulación de tramos de antigüedad y, en consecuencia, el salario será menor que el de un hombre en puesto y circunstancias coincidentes. Con relación a los complementos funcionales, la mayor parte de estos se concentran en actividades industriales donde prevalece el esfuerzo físico. La peligrosidad, penosidad, toxicidad, insalubridad y la turnicidad son complementos que recompensan coyunturas en las que es menos frecuente que trabaje una mujer. Sin embargo, en las profesiones en las que prevalece el trabajo intelectual, administrativo o tecnológico, los pluses predominantes son los de asiduidad, disponibilidad, permanencia, etc., esto es, conceptos vinculados al presentismo laboral que impide la racionalización de horarios para compatibilizar el trabajo con la vida personal. Por último y en lo que se refiere a los complementos conectados al rendimiento, resultados o desempeño, estos dependen del ejercicio de un poder de decisión del empresario de carácter discrecional en una doble acepción: en el momento de la atribución de funciones o adscripción al puesto y en el momento del reconocimiento del derecho a su devengo.

La tercera variable gira en torno a la división sexual del trabajo y al diferente reparto entre el tiempo de la vida, tiempo de trabajo y el tiempo dedicado a tareas de cuidado. El trabajo a tiempo parcial como medida de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo dispone de la virtualidad de posibilitar el trabajo con otras ocupaciones de interés de la persona. Los datos

del INE son reveladores en este sentido ya que muestran la feminización del trabajo a tiempo parcial revelando su vinculación a la maternidad y al cuidado de hijos. El impacto negativo de la parcialidad contractual de las mujeres se plasma sobre las retribuciones y, sobre todo, sobre las retribuciones variables conectadas a objetivos o sistemas de incentivos. Concluye la escritora de esta monografía que el ejercicio de los derechos originados por la maternidad implica una penalización para las mujeres y lo sostiene con sólidos argumentos jurisprudenciales emitidos por doctrina del TS, TC y TJUE.

“Otras manifestaciones de la mayor vulnerabilidad y precariedad del empleo femenino” es el título que Carolina Martínez Moreno ha otorgado al quinto capítulo de la monografía que se reseña. Al margen de los ya referidos factores de precarización, también hay que incidir en otras vías de precarización como los falsos becarios, el crecimiento del trabajo autónomo entre las mujeres como consecuencia de las dificultades de acceso al empleo o las “falsas emprendedoras” representadas por mujeres rurales, inmigrantes o cabezas de familias monoparentales que han encontrado en el autoempleo una forma de sobrevivir. Otra de las situaciones de precariedad laboral femenina viene encarnada por el trabajo doméstico caracterizado por el fraude y la opacidad. Esta precariedad aludida viene masificada por la tasa de irregularidad, por el fuerte componente de extranjería y por la falta de ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores de hogar. Por otro lado, la reducida cuantía salarial y la parcialidad incrementa la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar. Otro colectivo de trabajadoras castigadas por la precariedad y la debilidad económica es el de las artistas dado que un importante porcentaje no encuentran trabajo en el sector o trabajan sin cobrar. Otros colectivos de riesgo serían el de los jóvenes o las penadas en instituciones penitenciarias que encuentran serias dificultades de reinserción socio-laboral. Sin embargo, hay otras cuestiones que influyen considerablemente en la precarización del trabajo femenino: algunas derivadas de las reformas laborales y otras de las prácticas empresariales. Los descuelgues salariales muy frecuentes en las pequeñas empresas han tenido un mayor impacto para las trabajadoras y la excesiva prolongación de la ultraactividad de los convenios

colectivos ha generado distorsiones al no actualizar sus contenidos contribuyendo a la devaluación de salarios. Respecto a las prácticas empresariales, hay que incidir en las externalizaciones extremas o descentralizaciones “salvajes” que propician la destrucción del empleo y el deterioro de las condiciones de trabajo mediante la “huida” del convenio colectivo. Todo ello tiene como consecuencia unas ganancias e ingresos más bajos y unas prestaciones económicas de la Seguridad Social en cuantía inferior a las de los hombres.

El sexto capítulo es una respuesta a la pregunta que la autora plantea: ¿tiene solución la brecha salarial de género? En una primera aproximación, la creadora de esta necesaria obra concentra las respuestas en dos grupos: las normas y los cambios legislativos y las políticas e instrumentos de ejecución de las mismas. Desde el punto de vista de los cambios normativos, la igualdad y la no discriminación se consagra como principio de los estados constitucionales de derecho y viene recogido en numerosos textos internacionales de derechos humanos. Se cita, en primer lugar, la Declaración de Derechos Humanos, pero se confiere mayor atención al impacto normativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. También merecen una especial mención los convenios de la OIT, especialmente el Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y el Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. No menos importante es el ámbito europeo y aquí la autora detiene su atención en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea. En este sentido, se señala que el acervo comunitario ha ostentado una notable influencia en el desarrollo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en España. Entre las alusiones normativas europeas, cabe destacar el art. 119 del Tratado de Roma y el art. 157 del Tratado de Funcionamiento, así como el derecho derivado representado por las Directivas 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE. En este espacio europeo, también se destaca la importante labor de interpretación y concreción del TJUE.

El itinerario normativo realizado en la obra llega a la normativa española postconstitucional dictada para la consecución de la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres confiriéndose una especial importancia a la Constitución de 1978 y al Estatuto de los Trabajadores. Otros hitos normativos relevantes son la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que consolida los derechos de conciliación y la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que constituye “un ejemplo de iniciativa en el ámbito de las normas, capaz de contribuir a reducir la desigualdad entre los sexos”. Llegando al RD 6/2019, éste ha promovido la modificación del art. 28 ET, así como la obligación empresarial de tener un registro que integre los valores medios de los salarios y sus componentes y que todos ellos vayan desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales. El citado Real Decreto también atribuye a los representantes legales de los trabajadores el derecho a recibir información sobre la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Su labor reformadora no se detiene ahí dado que también reformula los arts. 37.4 y 38.4 ET.

El último apartado del capítulo que venimos examinando versa sobre las políticas públicas incluyendo su autora las actuaciones en el seno de la UE y en España. Con respecto al marco europeo, las actuaciones del Parlamento europeo se fundamentan en informes y recomendaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, con la brecha de género y la constitución de instituciones y organismos especializados. Antes de abandonar el ámbito europeo, hay que incidir en el conjunto de medidas propuestas en el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres: mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, independencia económica de la mujer respecto del hombre y reducción de la brecha salarial y brecha en las pensiones. Regresando al ámbito nacional, Carolina Martínez Moreno subraya la importancia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que ha actuado a través de planes y campañas para perseguir las conductas y prácticas discriminatorias. Por otro lado, el Plan Director para un Trabajo Digno 2018-2020 pretende contribuir al alcance de la igualdad de género y trabajo decente compaginándose su consecución con las campañas de inspección. Otro destacado instrumento sería la denominada Herramienta

de autodiagnóstico de brecha salarial generada por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, adoptada en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y el Sistema de valoración de puesto de trabajo en las empresas con perspectiva de género. La Red DIE pone en práctica medidas que han sido recopiladas en una guía de buenas prácticas para las empresas. Por último, la autora, en razón a sus orígenes asturianos dedica un delimitado espacio a las iniciativas públicas en materia de igualdad existentes en su respectiva Comunidad Autónoma. Cierra este capítulo insistiendo en el importante papel de la negociación colectiva a la hora de complementar la ley y la actuación de los poderes públicos.

Llegando al término de esta recensión, hay que plasmar unas cuantas reflexiones finales de la autora de la obra. La erradicación de las desigualdades salariales entre mujeres y hombre sólo es posible desde la superación de la segregación, la valoración del trabajo sin ses-

gos de género y la conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral. Para la superación de la segregación en todas sus vertientes resulta fundamental el plano educativo y formativo y el cambio de mentalidad del empresario conforme al cual es preferible una mano de obra dócil y disciplinada. Alcanzar la igualdad en los sistemas de valoración de puestos de trabajo y esquemas salariales es posible a través de la eliminación de sistemas de clasificación sexistas, objetivación de los criterios de valoración, filtrar las estructuras salariales de conceptos de dudoso origen y limitar la atribución discrecional de partidas salariales a un colectivo en detrimento de otro. Esta monografía es clausurada con la reivindicación de un cambio de modelo en cuya consecución se ha de implicar y comprometer la sociedad en su conjunto.

Gratiela-Florentina Moraru
Profesora Ayudante Grado Doctora
Universidad de Castilla-La Mancha