

LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD VALENCIA

Francisco Trujillo Pons

Profesor de ESIC Business and Marketing School (Valencia)

Resumen

El artículo que aquí se presenta para la Revista "Trellball, Economia i Societat" (CES-CV) gravita sobre la igualdad retributiva y la brecha salarial en el territorio de la Comunidad Valenciana durante los años 2016 y 2017. El estudio pone en manifiesto las desigualdades salariales que existen entre hombres y mujeres a pesar de la normativa vigente. La metodología empleada es el análisis tanto de Leyes sobre la materia como de convenios colectivos. En estos últimos se centrará la investigación que tiene por objetivo desentrañar el papel de la negociación colectiva en asuntos de igualdad.

Los resultados del estudio demuestran que a pesar del conocimiento del problema tanto a nivel social como a nivel de negociación colectiva todavía existe un porcentaje considerable de brecha salarial. La desigualdad retributiva se ha revelado como un fenómeno que forma parte de la realidad laboral de hoy en día. Son diversas las normas existentes y en los convenios colectivos se aborda el tema de la igualdad, pero no en profundidad. Los convenios colectivos son el instrumento por el que se diseñan planes de mejora respecto a igualdad salarial y a una retribución equitativa. El deber de la negociación colectiva es el de garantizar los derechos de los trabajadores y el de hacer propuestas que mejoren la situación actual.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio de los convenios colectivos, en España y en cualquier otro país, constituye un elemento indispensable para fundamentar toda prospectiva sobre el futuro del trabajo.

Concretamente, se analizará el caso de la Comunidad Valenciana en lo que respecta al tratamiento de la retribución en los convenios colectivos durante el periodo 2016 - 2017. A través de la retribución se recompensa al empleado por sus servicios en una determinada empresa y está muy relacionado con el nivel de satisfacción y motivación laboral. Por esta razón, en los convenios colectivos es necesario definir una retribución justa, acorde con las exigencias de los puestos, categorías y niveles. De esta forma se

asegura un equilibrio y una correlación entre las responsabilidades de un puesto con la recompensa obtenida.

Conceptualmente, en este primer punto, conviene aclarar los términos negociación colectiva y convenio colectivo que van a ser pilares en la investigación a desarrollar. Así, la negociación colectiva es el proceso por el que el empresario o sus organizaciones representativas, y los representantes de los trabajadores tratan de alcanzar un acuerdo sobre el régimen laboral aplicable en su ámbito de representación por un tiempo determinado. Normalmente, este proceso concluye en un convenio colectivo. Convenio colectivo que, por su parte, como fuente del Derecho del Trabajo, se trata del acuerdo escrito, celebrado formalmente entre dichas partes, relativo a las condiciones de trabajo y empleo, sin obviar, que, igualmente, pueden versar acerca de otras materias que, con afectación al interés colectivo de los sujetos que lo negocian así, lo estimen oportuno.

Con todo, esta investigación pretende demostrar cómo, actualmente, los verdaderos derechos laborales, realmente, se encuentran recogidos en los convenios colectivos. La mayoría de ellos, suelen mejorar lo establecido en la normativa laboral. Otros, se encargan de regular, exclusivamente, cuestiones laborales que no lo ha hecho el legislador, como puede ser el caso de la cuantía de los salarios. En efecto, resulta habitual comprobar cómo el legislador delega en el convenio la regulación o especificación de determinadas previsiones normativas, limitándose a establecer principios generales que deben ser completados por la negociación.

La normativa básica que regula la retribución es el Estatuto de los Trabajadores y la Guía Laboral del Ministerio de Trabajo. En ellas se establecen los principios y las bases de la retribución tales como la definición de un salario mínimo interprofesional, la composición del salario, las formas de liquidación y pago y la igualdad de remuneración por razón de sexo entre otras. La estructura salarial por ley debe de estar regulada y debe de respetar los principios de igualdad, compensación y dignidad por el trabajo realizado. Dado que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental, recogido en la Constitución Española en el artículo 14, se entiende que no debería de haber una diferencia o discriminación entre los salarios entre los dos sexos. Resulta importante investigar si los convenios colectivos están velando por la igualdad en cuestión de género o si todavía existe algún tipo de discriminación.

Hipótesis de la investigación

El artículo de investigación centrado en el análisis bienal (2016-2017) de los convenios colectivos estatutarios [han sido considerados, tradicionalmente como un híbrido con "cuerpo de ley y alma de contrato" (Carnelutti, 1927)] a nivel de la Comunidad Valenciana, se enfatiza la importancia de la autonomía colectiva por la que se otorga poder a los representantes de trabajadores y empresarios de regular las relaciones de trabajo.

Dicho lo cual, el presente trabajo acentúa la importancia que cuenta la negociación colectiva en su tarea de regular los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral: empresarios y trabajadores. En cuanto al tratamiento de la remuneración, los convenios colectivos se encargan de proteger tanto a los empleados como a los empresarios siendo necesaria la elaboración de convenios justos y adecuados a la realidad económica y laboral de la Comunidad Valenciana específicamente entre los años 2016 y 2017. Por tanto, se hará especial hincapié en aquellos convenios colectivos que se hayan adaptado a las necesidades sociales y económicas en temas de remuneración y respondan a los principios de igualdad.

Existen diversas leyes que amparan el derecho a un trabajo digno y un salario equitativo e igualitario. El artículo 14 del capítulo segundo de la Constitución Española recoge que:

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Dentro de la Constitución Española se pueden encontrar otros artículos como el 35.1:

"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo",

o el artículo 37.1 que reza:

"La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".

Pero, no sólo la CE dispone leyes que regulan el ámbito laboral, en el Estatuto de los Trabajadores también se recogen artículos como el 28 que expone:

"El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución satisfecha, directa o indirectamente, y cualquiera que sea la

naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".

Se entiende, por tanto, que los Convenios Colectivos son aquellos encargados de velar por las relaciones laborales que surgen entre empresarios y asalariados. Los Convenios Colectivos son el resultado de una negociación que establece armonía entre ambas partes respetando las leyes fundamentales y estatutos que establecen las directrices de una buena relación laboral. Por tanto, éstos deben respetar la ley y adaptarse a cada sector en una situación económica determinada.

El objetivo del estudio será determinar que los Convenios Colectivos de la Comunidad Valenciana cumplen estas normativas y que las desarrollan mejorando las condiciones de los trabajadores.

A través del estudio de los Convenios Colectivos de esta comunidad se comprobará si éstos son inclusivos e igualitarios en materia de remuneración y si cumplen con una tendencia evolutiva de mejora de las condiciones de los empleados/as.

Proceso metodológico y fuentes

Con el tratamiento de la estructura salarial en los convenios colectivos de empresa a nivel de la Comunidad Valenciana, el proceso metodológico y fuentes que van a servir de ayuda para realizar las conclusiones más importantes, básicamente, corresponde a la normativa laboral de referencia en España, esta es el ET.

Aparte de la normativa, se utilizarán las siguientes bases de datos a fin de recopilar los convenios colectivos más importantes en este sentido:

- La base de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. A fin de acudir a la misma se señala, a continuación el enlace obtenido a fecha de 12 de marzo de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.htm y en los que se puede acotar la búsqueda de convenios colectivos a nivel de Comunidad Autónoma.
- La base de datos del Registro de Convenios Colectivos (REGCON). Interesante para buscar convenios colectivos por sus códigos. De igual modo se añade, a fin de su consulta directa, el enlace obtenido a fecha de 12 de marzo de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social <https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>
- El registro de la Comunidad Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Ocupación de la Generalitat Valenciana (INVASSAT) Instituto valenciano de seguridad y salud en el trabajo. Enlace

obtenido con fecha 03 de marzo de 2019 de su página web; <http://www.invasat.gva.es/va/convenios-colectivos>

- La página web de la Diputación de Valencia donde recoge los convenios colectivos del personal laboral de la Diputación. Enlace obtenido a fecha 03 de marzo de 2019 de la página web; <http://www.dival.es/es/ugt/content/convenios-colectivos>

- La página web de Comisiones obreras en la que se puede consultar novedades sobre convenios colectivos seleccionando por zona geográfica y área. El enlace es obtenido el 03 de marzo de 2019 de su página web; <https://www.ccooservicios.es/convenios/conveniospaisvalenciano>

- La base de datos de "Iberley". Enlace obtenido a 12 de marzo de 2019 de la página web iberley.es: <https://www.iberley.es/convenios>

- La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Dicha Ley puede encontrarse en el Boletín Oficial del Estado. Enlace obtenido el 03 de marzo de 2019 desde la página web; <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, tal y como se extrae desde la página web del Ministerio de Trabajo, en un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Entre sus funciones, también son interesantes las publicaciones que lleva a cabo.

Junto a todo lo anterior, resultan, también, muy interesantes acudir a la doctrina y a la jurisprudencia, a estudios parecidos sobre la materia laboral escogida, así como a noticias y demás obras que reflejen la cuestión laboral y territorial de la Comunidad Valenciana.

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Fuente del Derecho del Trabajo

La normativa laboral se fundamenta en el amplio abanico de fuentes que, de manera simultánea, regulan materias idénticas. Así, a las ya señaladas fuentes del Derecho del Trabajo y que supone en el marco de referencia española que regulan los derechos de los trabajadores en general, es decir el ET y, en aspectos concretos respecto al tratamiento de la estructura salarial, se les une el convenio colectivo.

En base al artículo 3 del ET, rubricado como "fuentes de la relación laboral", los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Puede observarse la posición que ocupa el convenio colectivo, encontrándose entre las leyes y normativa de desarrollo y el contrato de trabajo. Convenio colectivo que, por otra parte, y es subrayable, como fuente autónoma y de origen profesional, tiene un origen privado y contractual, resultando del libre acuerdo entre los representantes colectivos y de los trabajadores y empresarios, al que el ordenamiento español da el tratamiento de norma jurídica. En suma, el convenio tiene carácter de norma dual, esto es, tanto de norma como de contrato (Derecholaboral.info, 2015).

Volviendo al artículo 3 del ET, el legislador deja clara la preeminencia de la ley en la ordenación de las relaciones laborales, bien porque la norma legal asuma directamente la regulación de las condiciones de trabajo, bien porque determina el papel que, en cada materia, se le asigna al convenio en dicha regulación. Desde esta doble perspectiva y como se denota de la posición jerárquica que ocupa el convenio colectivo, éste se encuentra supeditado al esquema trazado por el legislador, siendo nula toda cláusula convencional que contravenga lo dispuesto por la norma legal (Francis Lafebvre, 2016).

Dada la pluralidad de normas concurrentes dentro del Derecho del trabajo la jerarquía aplicativa de las normas jurídicas cobra una especial relevancia. Esta pluralidad de normas derivada de las diversas fuentes autonómicas y heterónomas (especialmente convenios colectivos) sobre las mismas materias obliga a una clara configuración en los principios específicos de las normas laborales. Así, en atención a la jerarquía del derecho estatal respecto a los convenios colectivos, las normas laborales pueden ser de tres clases: derecho necesario absoluto, derecho necesario relativo y derecho dispositivo.

En este contexto, en materia laboral, las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar (art. 3.2 ET). En lo concerniente al convenio colectivo, tanto el ET (arts. 33 y 85) establecen la subordinación de éste a la ley.

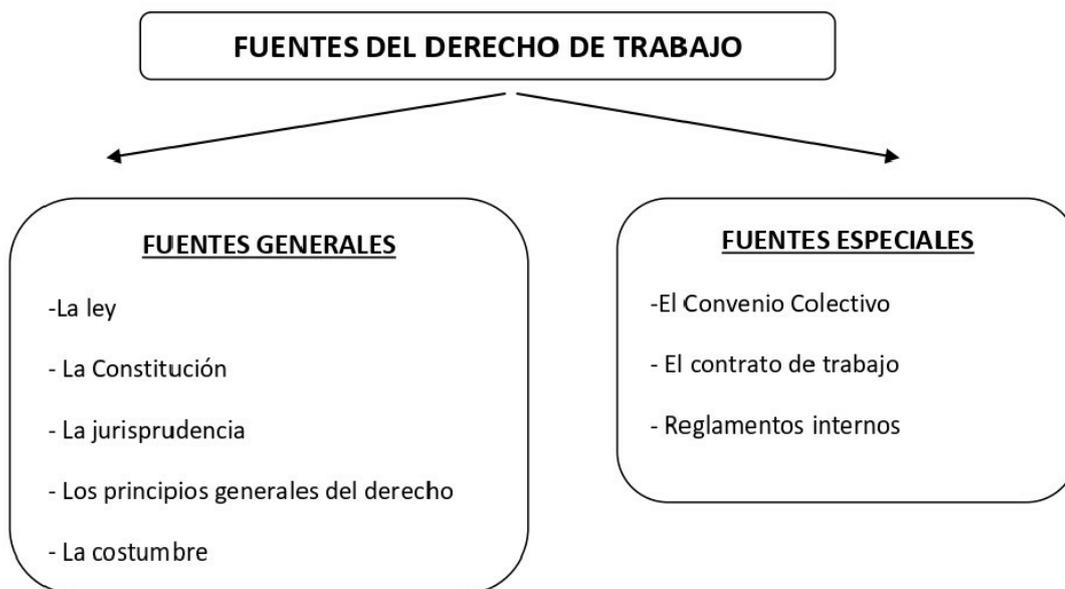


Imagen: fuentes del derecho de trabajo

Fuente: elaboración propia

Inciendo en el papel tan importante del convenio colectivo en aras a regular las condiciones laborales, de conformidad con el artículo 37 de la Constitución Española, los convenios colectivos gozan de fuerza vinculante.

"La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios"

En consecuencia, se integran en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo y así son capaces de crear derechos y obligaciones no sólo para los sujetos negociadores sino también para quienes se encuentren dentro de su ámbito de aplicación. Esta es la particularidad de los convenios colectivos pues, como ya se afirmó en líneas precedentes, tienen espíritu o alma de Ley y, por consiguiente, pueden regular las condiciones laborales de los trabajadores. Eso sí, siempre respetando la siguiente norma: un convenio colectivo solo podrá mejorar la posición y/o derechos conferidos al trabajador por su Contrato de Trabajo o el Estatuto de los Trabajadores. Nunca podrá modificar "en perjuicio" de cuanto se disponga por estas leyes.

Tipología de convenios

Se puede realizar una clasificación de los convenios colectivos atendiendo a dos criterios: por su modo de aprobación y por su ámbito de aplicación.

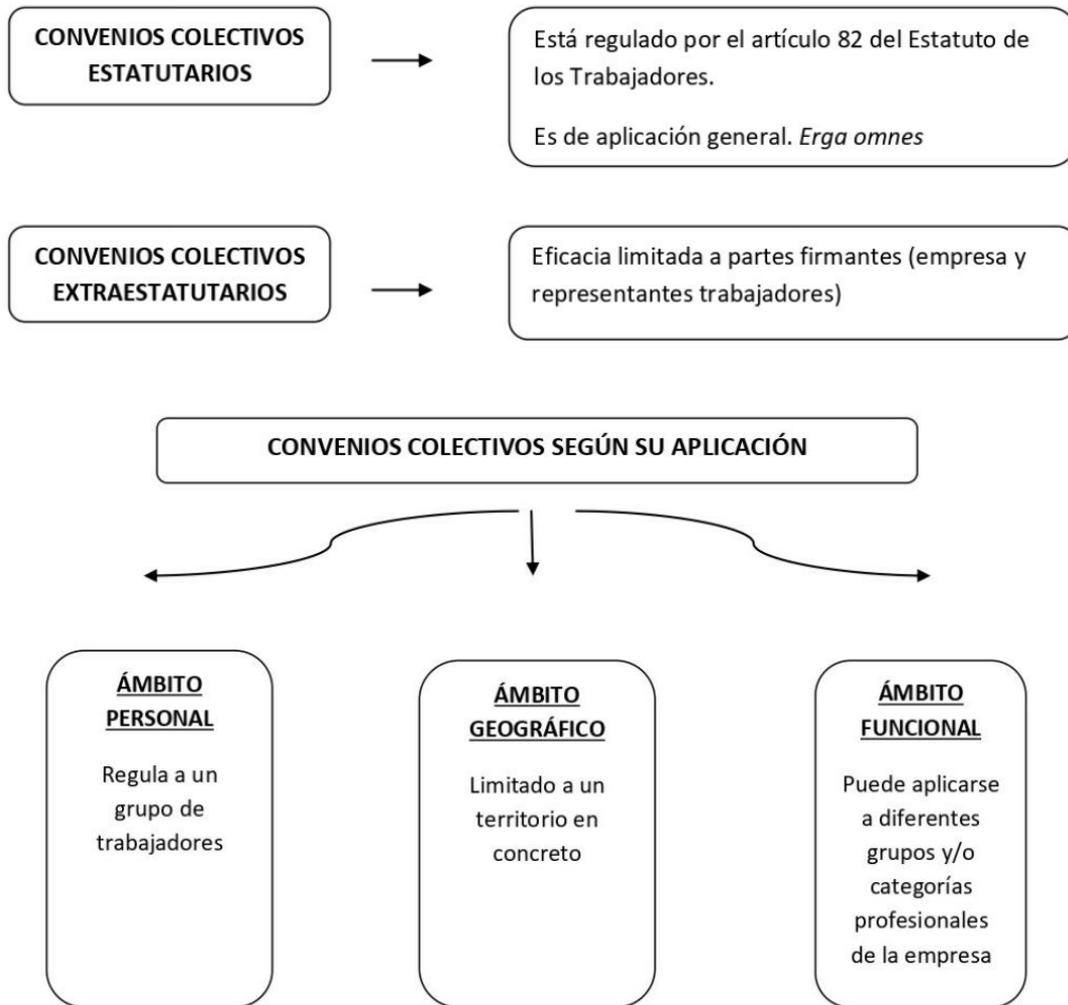


Imagen: clasificación de convenios colectivos

Fuente: elaboración propia

Así, merced al primer criterio, se trata de la clasificación principal y distingue entre aquellos en cuya elaboración han seguido las pautas establecidas por el Título III del ET. De este modo, conforme a su regularización, se distinguen convenios estatutarios y extraestatutarios. Los primeros, como normas con pleno carácter vinculante, cumplen con los requisitos de legitimación y procedimiento contenidos en el Título III (arts. 82 a 92 del ET) siendo vinculantes para todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación y, los segundos, a los que no les es de aplicación ninguno de los preceptos del ET, siendo aplicables solamente a las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, rigiéndose con carácter general por el artículo 37.1 CE y por la voluntad de las partes negociadoras que gozan de autonomía con el único límite del respeto a las normas superiores de carácter indisponible (Ninet y Vicente, 2016). Dada esta eficacia limitada del convenio extraestatutario, los

trabajadores y empresarios no afiliados a tales organizaciones deberán adherirse expresamente al convenio para que su contenido les sea aplicable.

Luego, conforme al segundo criterio, es decir, según su ámbito de aplicación, se encuentran convenios colectivos territoriales (estatales, autonómicos, interprovinciales, provinciales y locales) y funcionales (rama de actividad, de empresa, centro de trabajo o grupos de trabajadores). A mayor abundamiento, respecto al ámbito territorial del convenio, conviene resaltar que el mismo, determina el espacio geográfico en que el convenio colectivo es objeto de aplicación.

Luego, el ámbito funcional del convenio hace referencia a los sectores, sector o rama de actividad económica y productiva, grupo de empresas, empresa o ámbito inferior a esta última en que el convenio colectivo es de aplicación. A este respecto, el Estatuto distingue entre convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior, y convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (Francis Lefebvre, 2016).

En el artículo se hará un recorrido por los convenios de tipo estatutario, autonómico y de empresas.

Asentado lo anterior, es de significar cómo los convenios colectivos pueden regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, aquéllas que afectan a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales (art. 85.1 del ET).

En los Convenios Colectivos Estatutarios se tratan en sus apartados la remuneración que corresponde a cada uno de los diferentes puestos de trabajo de cada grupo profesional de un sector. Sobre este tipo de convenio será en el que se centralice la investigación teniendo en cuenta que su aplicación territorial afecte a la Comunidad Valenciana.

III. CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO

Regulación

Como norma más directa y específica de regulación de las relaciones laborales, al tratarse de una verdadera fuente del Derecho del Trabajo, la regulación de este convenio colectivo encuentra cobijo en el parco artículo 37.1 de la CE y, sobre todo, en el Título III del ET (arts. 82 a 92). De origen privado contractual, se trata de un paso acordado entre representantes de los trabajadores y representantes de los empresarios, en los que, básicamente, regula condiciones de trabajo y de empleo.

En lo conveniente a su eficacia jurídica, tal y como se ha podido manifestar con anterioridad, el convenio colectivo estatutario, como fuente original del Derecho del Trabajo, está dotado de eficacia personal general y eficacia jurídica normativa (art. 82 ET), de ahí, que, según el clásico, sean considerados como pactos con "cuerpo de contrato y alma de ley". Esta eficacia conocida como "erga omnes" de norma jurídica se traduce en que, su contenido, es vinculante para todos los trabajadores del colectivo, aunque no estén afiliados a los sindicatos que hayan firmado el acuerdo. Dicho de otra forma, su fuerza vinculante implica la atribución al mismo de una eficacia jurídica, en cuya virtud, su contenido normativo se impone de manera automática a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación.

Yendo a los requisitos que se exigen en el Título III del ET, sintéticamente, cobra especial importancia la especial y cualificada representación de los sujetos negociadores. De tal forma que, para tener la consideración de convenio colectivo estatutario, ha de ser sea negociado por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma. Así un sindicato tiene el carácter de más representativo en el ámbito estatal cuando tenga el 10% o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas y en el ámbito autonómico cuando tenga el 15% o más.

En suma, solamente cuando el convenio colectivo cumpla estos requisitos normativos, ser considerado como estatutario y, por consiguiente, contará con la ya señalada eficacia jurídica normativa, vinculante para todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin necesidad de adherirse al mismo y aunque no estén afiliados a las organizaciones empresariales y sindicales que lo hubieran celebrado.

Contenido

La eficacia personal general del convenio colectivo estatutario, se encuentra supeditada, a su vez, a una serie de requisitos, relativos a la forma escrita y a su contenido mínimo.

En lo tocante a la forma escrita (art. 90.1.2 ET), es necesario que el convenio adopte esta forma con el fin de facilitar el conocimiento de lo pactado a sus destinatarios y a la publicidad del convenio colectivo, imprescindible en disposiciones de carácter general. E igualmente, debe ser firmado por las partes negociadoras en la comisión. En caso contrario, es decir, a falta de firma, puede acarrear también la nulidad del convenio.

En lo concerniente al contenido mínimo, ha de acudirse al artículo 85 (apdo.3) del ET, en el que se manifiesta lo siguiente:

Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a los dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

IV. EL TRATAMIENTO DE LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La negociación colectiva en términos de retribución salarial.

La negociación colectiva sirve para definir los acuerdos y las normas por las que se van a definir las relaciones laborales. Estas relaciones laborales se dan entre el empresario o grupo de empresarios y los trabajadores o representantes de los trabajadores. Son acuerdos realizados en un contexto de libertad que protegen y favorecen tanto los intereses de una parte como los de la otra.

En materia de retribución, la negociación colectiva, ha sido determinante puesto que ha asegurado tanto salarios como condiciones laborales dignas. En este sentido los trabajadores tienen la posibilidad de reclamar por sus derechos laborales y por una situación de trabajo beneficiosa. Al mismo tiempo, para los empresarios sirve como guía para llevar a cabo unas relaciones laborales favorables. De esta manera, se evita entrar en conflictos y propone soluciones ante situaciones de tensión en el ámbito laboral. En definitiva, la negociación colectiva busca unificar y poner en común los intereses de ambas partes de la relación laboral, por lo que es de importancia centrarse en los intereses y no en las posiciones. Lo que quiere decir que es necesario buscar los intereses que pueden ser comunes más que limitarse a ver las posiciones de cada uno.

Por tanto, la negociación colectiva debe de entenderse como un procedimiento de acuerdos consecutivos. A partir de la negociación se descubren necesidades o mejoras que deben ser atendidas. Es importante considerar todos los puntos de vista, tanto de la dirección como de los trabajadores y se debe de optar por la solución más igualitaria que aporte bienestar a las dos partes. En cuanto a la materia de estudio, la retribución salarial, la negociación colectiva ha conseguido que en los convenios colectivos se regule los salarios tanto por empresa, grupo de empresas, sector, provincia, comunidad o a nivel nacional.

La remuneración afecta directamente al estilo y a la calidad de vida tanto de trabajadores como de empresarios. Por eso, cada uno tiene una visión diferente respecto a los salarios. Para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener y al mismo tiempo la gratificación al ser la recompensa de un trabajo realizado. Se trata, de una causa de satisfacción porque es aquello que se recibe en compensación de un trabajo y unos esfuerzos. Sin embargo, para los empresarios los sueldos suponen un coste adicional, algo que tener en cuenta desde el departamento financiero. Pero también desde el departamento de recursos humanos puesto que los salarios sirven como atracción del talento y como herramienta motivadora. El salario es un elemento fundamental en el proceso de reclutamiento y muchas empresas lo utilizan como reclamo para posibles candidatos.

Este es el objetivo principal de la negociación colectiva; asegurar los intereses y el bienestar de cada posición. En este sentido, el ajuste de los salarios a la situación económica actual tanto por sectores como por empresas, es fundamental que la negociación colectiva juegue su papel de defensa de unas relaciones laborales equitativas para ambas partes. Puesto que tanto para empleadores como para trabajadores la regulación de los salarios puede suponer un beneficio.

Marco legal de igualdad en las relaciones laborales.

Existen leyes y normas que regulan la igualdad entre hombres y mujeres. Desde la Constitución Española que a través de su artículo 14 se reconoce a todos los españoles iguales ante la ley y prohíbe la discriminación por razón de sexo. Esta igualdad también se traslada al ámbito laboral por lo que en el Estatuto de los Trabajadores también hay artículos en contra de la discriminación. Como el artículo 22.2 y 22.4 del ET que expresan respectivamente:

"Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones y especialidades profesionales".

"Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo".

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge que:

(...) "La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico y universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983".

(...) "Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales".

(...) "La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido".

Pero, no solamente, existen leyes y directivas en el ámbito nacional que aboguen por la igualdad entre hombres y mujeres. En Europa también tienen conciencia sobre esta situación y desde el Parlamento y el Consejo europeo se desarrolló la siguiente Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que afirma:

(...) "En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe también toda discriminación por razón de sexo y se consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución".

Desde el Tratado Constitutivo de la Unión Europea en el artículo 141 se declara lo siguiente: (...)

"1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor".

(...) "La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra

realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo."

En definitiva, son numerosas las leyes y directivas que defienden la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Desde los convenios colectivos se recogen las obligaciones y los derechos de los trabajadores. Es por tanto deber de los convenios colectivos proteger a los trabajadores y asegurar que se cumple con la normativa vigente en materia de igualdad.

Negociación colectiva en contra de la brecha salarial.

El fenómeno de brecha salarial se conoce por la diferencia de salarios entre hombres y mujeres realizando el mismo el empleo o el mismo tipo de empleo. Según el informe de UGT del 19 de febrero de 2019 la brecha salarial en nuestro país es del 14,2%. La razón de esta diferencia podría explicarse de acuerdo a diversas razones. La primera de ellas es debido a que las jornadas laborales de las mujeres suelen ser más cortas. Algo que normalmente ocurre por las reducciones de jornada por maternidad o los contratos a tiempo parcial que son mayoritariamente realizados por mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

Imagen: salario anual de la mujer respecto al hombre. 2016

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial INE

En ocasiones, puede resultar difícil reconocer esa desigualdad salarial puesto que no se trata de una discriminación directa que está sancionada por la Ley. Por convenio, un hombre y una mujer deben recibir el mismo salario base. Sin embargo, las diferencias pueden comenzar a apreciarse en la asignación de complementos salariales.

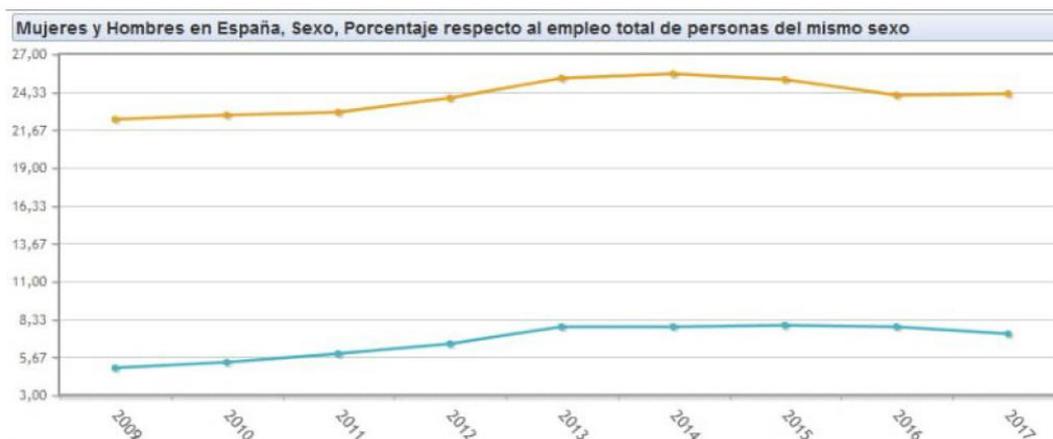


Imagen: porcentaje contratación hombres y mujeres tiempo parcial

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por un lado, una incorrecta aplicación de las categorías profesionales puede provocar diferencias. Es decir, que hay sectores que por razones históricas o por costumbre están más relacionados con las mujeres y el número de contrataciones es de más mujeres. Como es el caso del sector de limpieza industrial donde la mayoría de empleadas son mujeres. En este tipo de trabajo se está en contacto con productos químicos y a veces no reciben el plus de toxicidad. En estos sectores puede darse el caso de que la retribución se vea afectada, según datos del INE.

Por otro lado, suele asociarse al hombre que tenga más disponibilidad laboral y que la mujer tenga que encargarse de la familia y del hogar por razones culturales. Por tanto, el plus de disponibilidad normalmente lo reciben más los hombres. La brecha salarial también puede manifestarse porque los hombres interrumpen con menor frecuencia su trayectoria laboral con respecto a las mujeres. Lo que provoca que las mujeres tengan una vida laboral más discontinua y que coticen en la Seguridad Social y ganen menos dinero que los hombres.

Otra de las causas de esta diferencia salarial es la segregación ocupacional y sectorial, por la que mientras las mujeres ocupan los sectores de menor reconocimiento económico, los hombres suelen ocupar los puestos directivos y de mayor categoría. Por todas estas razones, en los convenios colectivos hay cláusulas antidiscriminatorias por razones de sexo o género. Estas cláusulas a veces se encuentran a lo largo del convenio colectivo o en las disposiciones adicionales o finales, o en los anexos.

Se toma como ejemplo el convenio colectivo de la industria fotográfica el capítulo 14, artículo 14.1 que indica:

(...) "Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo. De acuerdo con lo establecido en las disposiciones generales vigentes, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna".

El 7 de marzo de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Real Decreto-Ley viene a modificar, entre otros objetivos, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Algunas de estas modificaciones tienen relación con los planes de igualdad en las empresas. De esta manera queda modificado el apartado 2 del artículo 45:

(...) "En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad" (...)

El apartado 2 del artículo 46 se modifica así:

(...) "Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres (...)"

El Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre también queda modificado en el artículo 9 y se le añade un nuevo apartado:

(...) "3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor".

El artículo 28 quedaría modificado de esta manera:

(...) "1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella" (...).

(...) "2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor" (...)

(...) "3. Cuando una empresa de al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más (...) el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".

O, para concretar el territorio geográfico sobre el que trata el trabajo, el convenio colectivo de sector de comercio de actividades diversas de Valencia, con validez desde el 13 de febrero de 2018. En el capítulo 9 de declaraciones de intenciones hace referencia al derecho de igualdad laboral entre hombres y mujeres. En el artículo 32 especifica lo siguiente:

(...) "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres".

V. ESTUDIO TERRITORIAL DE LA MATERIA LABORAL

Convenios de empresa que regulan la materia

La Comunidad Valenciana es el ámbito territorial tomado como referencia para el estudio bienal de los convenios colectivos en materia de retribución.



Imagen: búsqueda de convenios colectivos en la Comunidad Valenciana

Fuente: Iberley.es

Acudiendo a las distintas bases de datos, se ha optado por acudir a la de "Iberley" y al REGCON. Así, como se muestran en las figuras que siguen a continuación filtrando la búsqueda de convenios colectivos por la palabra "remuneración".



Imagen: búsqueda de convenios colectivos en REGCON

Fuente: REGCON

Dado que Iberley se trata de una página privada y de pago, el servicio es limitado por lo que, dado que se han podido obtener los códigos de los convenios, posteriormente, se ha acudido al REGCON; al insertar el código cabe la posibilidad de descargar el convenio en formato PDF.

VI. ANALISIS BIENAL

Estudio de los convenios colectivos

El estudio de los convenios colectivos en el territorio de la comunidad valenciana tiene por objetivo analizar los derechos de los trabajadores en materia de retribución e igualdad. El periodo sobre el que se va a realizar el estudio es desde el 01/01/2016 hasta el 31/012/2017, realizando un estudio primero de los convenios colectivos de empresa y segundo de los de sector.

Primero se va a comenzar el estudio por el convenio colectivo de empresa **EMPARK, S.A. (DORMIER, S.A.) (80000432012000)** de la Comunidad Valenciana con validez de 01 de enero de 2017 en adelante. En el Artículo 18 de permisos y licencias retribuidos señala:

(...) 1) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (...).

En el Artículo 19 del mismo convenio aborda los casos de maternidad:

(...) Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal (...).

Según estos artículos del convenio de EMPARK S.A. se especifica el descanso en caso de maternidad. Ambos progenitores tienen el derecho de disfrutar de la maternidad y de combinar los descansos según les convenga, por lo que se equipara la situación de igualdad entre hombres y mujeres en una situación equivalente. Al mismo tiempo, las mujeres tienen opción a asistir a actividades prenatales con derecho a ser remuneradas. De esta forma, no se encuentran en desventaja las mujeres que deseen ser madres y tampoco se ven afectados sus salarios.

Además de las cláusulas de igualdad con respecto a la maternidad, en otros convenios colectivos tienen artículos específicos que abordan la igualdad que aseguran la paridad entre sexos. El convenio colectivo que se va a analizar es el **convenio colectivo de sector de aceites y sus derivados (Castellón y Valencia) (80100035012012) de Comunidad Valenciana**. Validez desde el 1 de enero de 2017. En el capítulo III, artículo 20 trata sobre la igualdad:

(...) Artículo 20. Igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá de ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en la legislación que sea aplicable, en los términos previstos en la misma.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (...).

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas de más de 250 trabajadores están en la obligación de elaborar planes de igualdad. Por este motivo, en algunos convenios colectivos de empresa con este número de trabajadores, tienen artículos referentes a los planes de igualdad. El siguiente convenio colectivo a analizar es la resolución de 22 de febrero de 2016 que dispone el **Acuerdo del I plan de igualdad de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras en la confederación Sindical de CCOO PV. (80000202011993)**. En el Artículo 11. 3 abarca el área de condiciones de trabajo con respecto a la retribución:

(...) Objetivos: 1) vigilar, identificar y eliminar diferencias salariales por género. 2) Revisar y mantener el equilibrio retributivo entre hombres y mujeres, y vigilar el mantenimiento de la igualdad de trato delante de situaciones iguales.

3.1) Se revisará la estructura retributiva para que sea clara y transparente, a fin de evitar las discriminaciones por razón de género. Se incluirán la definición y las condiciones de todos los pluses y complementos salariales.

3.2) Se realizarán anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la organización y se tendrá en cuenta especialmente la categoría profesional y la percepción de complementos salariales o pluses. Identificando cualquier diferencia, que no sea por razones inherentes a la misma categoría y/o lugares de trabajo.

3.3) Se aplicarán medidas correctoras si se detectan desequilibrios retributivos por razón de sexo, consistente a corregir las diferencias por medio de la equiparación de salarios.

Es destacable que en el plan de igualdad se atienda a las posibles diferencias salariales y se creen preceptos para fijar la igualdad en retribución. Esto es, desde medidas que erradiquen las diferencias salariales, análisis que detecten cualquier discriminación y/o normas que subsanen las eventuales desigualdades que se encuentren.

En el **convenio colectivo interprovincial de empresa de Ferrocarriles de la Generalidad Valenciana (80000072011898)**, resolución de 16 de septiembre de 2016, se incluye un plan de igualdad. El punto 6 del plan trata sobre el área de retribución y señala que: "no se han encontrado diferencias entre mujeres y hombres en materia retributiva. Sin embargo, debido a que son las mujeres las que en mayor grado ven minados sus ingresos como consecuencia de la solicitud de la reducción de jornada por atención de un menor o personas dependientes, se ha articulado alguna medida encaminada a promover que sean también los hombres los que participen en estas tareas". Como medida para conseguir este objetivo, se crearán campañas de sensibilización sobre la importancia de cooperar en la atención de menores y familiares. Y, como instrumento de evaluación de esa medida, se elaborará una estadística sobre trabajadores/as que soliciten esta reducción de jornada diferenciando entre hombres y mujeres. De esta forma se crean políticas a favor de crear ambientes de trabajo igualitarios. Así se reducen las posibles diferencias salariales que puedan existir entre hombres y mujeres en una misma categoría laboral.

Una vez analizados algunos de los convenios colectivos de empresa, se va a proceder a estudiar los convenios por sectores. A continuación se va a tratar el **convenio colectivo de sector de comercio minorista de carnicería (80000385011999) de Comunidad Valenciana**. Con validez desde 01 de enero de 2017 en adelante. En el artículo 12 trata sobre los **permisos retribuidos**, en concreto el punto 5, que también aborda la maternidad otorgando a el/la trabajador/a flexibilidad para compaginar la jornada laboral con el cuidado de los hijos y favoreciendo un permiso de lactancia:

(...) En cuanto al permiso por lactancia que establece el Estatuto de los Trabajadores, se establece que, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las empresas podrán pactar con los trabajadores la acumulación de dicho permiso en 23 días adicionales de descanso a continuación del periodo de suspensión por maternidad. El disfrute de este permiso sustituye a las diferentes posibilidades recogidas en el Estatuto de los Trabajadores (...).

(...) Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el TRET, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo (...).

En el **convenio colectivo de consignatarios de buques y transitarios (03000405011982)** de 2017 en su artículo 22 sobre el salario señala lo siguiente:

(...) La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por el Salario Base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo (...).

En lo que respecta el **convenio colectivo de sector de Elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates (80000725012008)**, valido desde 1 de enero de 2017. En el artículo 8 atiende la igualdad coincidiendo en los mismos puntos que el convenio colectivo de aceites y sus derivados en materia de igualdad. Pero, además de tratar en el convenio colectivo la igualdad también tienen políticas de remuneración que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad entre hombres y mujeres:

*(...) Artículo 21. Licencias. Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a **licencia retribuida** en los siguientes supuestos:*

10. Se establece una bolsa de 12 horas anuales por trabajador a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad.(...) Dicha bolsa de horas en ningún caso será acumulable, de una año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario (...).

En el artículo 31 que trata de Lactancia establece el derecho a las trabajadoras de una hora de ausencia del trabajo por un hijo menor de 9 meses y también afirma que " Este permiso podrá ser **disfrutado indistintamente por la madre o por el padre** en caso de que ambos trabajen".

En este convenio colectivo también se establecen otras formas de compensación laboral como actividades asistenciales tales como una póliza de seguro:

(...) Artículo 24. Póliza de seguro,

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de FEDACOVA, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta (...).

Por lo general, es bastante frecuente encontrar artículos en los convenios colectivos que atiendan la igualdad entre mujeres y hombres. Son diversas las normativas de cada convenio; desde los permisos remunerados por maternidad y paternidad, planes de igualdad, salarios equitativos, beneficios o licencias retribuidas. Pese a todas esas normas es necesario averiguar si se cumple con los preceptos de igualdad en la realidad o si por el contrario, existen todavía situaciones de desequilibrio que eliminar.

Particularidades

Tras el estudio de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana se descubre que pese a los esfuerzos en materia de negociación colectiva todavía existen grandes diferencias entre hombres y mujeres. Gran parte de esa discriminación viene desde la clasificación profesional especialmente de forma indirecta. Los enfoques de género en los convenios colectivos pueden ser escasos y los avances en términos de igualdad no son realmente significativos. Se encuentra que los preceptos sobre igualdad son generales y en diversas ocasiones son reproducciones de las leyes que ya existen acerca de este tema. También, son remarcables las diferencias entre sectores sobre cómo tratar la igualdad de género.

Resulta contradictorio que sea en los sectores masculinizados e industriales es donde haya más cláusulas sobre la igualdad y de perspectiva de género. Mientras que en los sectores más feminizados están menos desarrollados en este tipo de cláusulas. Una de las causas de esta paradoja puede darse por que los sectores industrializados tienen

una fuerza sindical, tradición negociadora y un mayor número de trabajadores que ha favorecido la lucha por la igualdad.

Entrando en materia de retribución salarial, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28; el empresario tiene que pagar por la misma prestación de trabajo la misma retribución tanto salarial como extra salarial, sin que pueda haber discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, este principio de igualdad se tiene que aplicar en los salarios como en los complementos extra salariales. Partiendo de esta premisa, hombres y mujeres son tratados en igualdad de condiciones por lo que a la retribución corresponde y existen mecanismos que regulan esta situación como, los convenios colectivos o las inspecciones de trabajo.

Sin embargo, es cierta la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Se encuentran diversos motivos que han favorecido estas diferencias como por ejemplo por tradición o educación a lo largo de los años. Por lo que son las mujeres las que tradicionalmente han asumido tareas domésticas y de cuidado de menores o de personas mayores. Al mismo tiempo, las trabajadoras han tenido menos poder de negociación puesto que no se han afiliado a tantos sindicatos como los hombres. Por el contrario los hombres suelen cambiar más a menudo de puestos de trabajo en busca de mejoras salariales y de posiciones de poder. Son estos motivos los que propician que mujeres y hombres se encuentren en categorías de trabajo diferentes donde las mujeres resultan peor valoradas.

Pese que en la mayoría de los convenios colectivos estudiados respetan el principio de igualdad en retribuciones destaca que todavía siga existiendo la brecha salarial. Esta situación podría ser explicada por los tipos de contratación que tienen las mujeres, 7 de cada 10 mujeres en la Comunidad Valenciana firman un contrato parcial, según estudios de Comisiones Obreras. Al tener contratos más cortos o estacionales el salario finalmente percibido es mucho menor en comparación con los compañeros masculinos. Y en términos de cotización a la seguridad social también se encuentra una clara desventaja por lo que las pensiones y jubilaciones, en la mayoría de los casos, son inferiores a las de los hombres que han tenido una trayectoria laboral más estable y continua.

También en los complementos salariales debido a diferentes causas, hombres y mujeres se ven afectados de diferente manera. Los complementos salariales están regulados respetando las leyes de igualdad pero puede darse la paradoja de que algunos propicien la discriminación. Hay complementos que recompensan la antigüedad, que tal y cómo se ha mencionado en el párrafo anterior, las mujeres, al representar la mayoría de contratos temporales y a tiempo parcial, siempre se van a encontrar en una situación de inferioridad con respecto a los hombres en relación a la antigüedad.

Por ejemplo, en el **convenio colectivo para la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Alicante (0300075011982)** de 2017, se trata los complementos de antigüedad de la siguiente manera:

(...) El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente al grupo profesional en el que esté clasificado, con un tope máximo de dos quinquenios.

La fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso en la empresa a excepción de los trabajadores menores de 18 años los cuales comienzan a devengar antigüedad a partir del cumplimiento de la citada edad.

La rescisión del contrato dará lugar a la pérdida de la antigüedad, aunque el trabajador reingrese en la misma.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

Serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento o elección para un cargo público o sindical.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo el complemento de antigüedad consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% sobre el salario base correspondiente al grupo profesional en el que estén clasificados, y que el 16 de abril de 2014 hubieran superado el tope de los dos quinquenios aquí establecido, cumplirán en su fecha el quinquenio en curso de devengo y consolidarán dicho importe como complemento ad personam revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base, pero no devengarán más quinquenios.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse el día de la fecha en que se cumpla cada quinquenio (...).

Otro tipo de complementos salariales como los de disponibilidad horaria o peligrosidad también resultan más beneficiosos para el sector masculino. Las razones siguen siendo que hay una mayoría de mujeres que se encargan de realizar tareas domésticas y por tanto tienen una disponibilidad menor frente a los hombres. Por lo que, en determinados sectores como los de la industria o la ingeniería que premian esta disposición, están en cierto modo, favoreciendo una situación de discriminación, ya que esos pluses salariales suelen beneficiar a los hombres. Con estas razones, se demuestra que existe una sutil diferencia entre el colectivo masculino y el femenino, siendo éste último el que queda más perjudicado. A pesar de la legislación en pro de la igualdad todavía se encuentran situaciones que fomentan la brecha salarial.

En el convenio colectivo de las industrias transformadoras de materias plásticas de la provincia de Valencia (46001305011981) de 2017 en su artículo 43 aborda los complementos de puesto de trabajo referentes a toxicidad, nocturnidad, peligrosidad y penosidad:

(...) 1. Plus de toxicidad. En las secciones más directamente afectadas en las empresas por emanación de polvo o toxicidad el personal que realice en ellas su jornada laboral, percibirá por tal concepto un complemento del 10% sobre el salario base.

2.Plus de peligrosidad. El plus de peligrosidad, para aquellos puestos de trabajo así declarados por la autoridad laboral consistirá en un 10% del salario base.

3. Plus de penosidad y/o ruido. Cuando por resolución firme se declara la penosidad de determinados puestos de trabajo, y mientras subsistan las causas que hayan dado lugar a ello, para las personas adscritas a los mismos la comisión paritaria del convenio fijará el complemento de salario base que les corresponde percibir por dicha circunstancia.

4. Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 34% sobre el Salario Base.

5. Plus de cuarto o quinto turno. Las personas afectadas por el sistema de organización horaria previsto en el artículo 49 del presente convenio percibirán un <>, cuya cuantía se establece en el 24% del Salario Base asignado en Tablas para cada grupo en cómputo anual, según la siguiente fórmula: Salario Base diario multiplicado por 440, el resultado dividido por 365 e incrementado en el 24%.

Dicho plus se percibirá también cuando el sistema incluya el trabajo en sábados y domingos completándose la jornada en otros días de la semana un recargo del 25% en las horas que en sábado o domingo excedan de las ocho diarias.

Estas condiciones absorberán las cantidades que actualmente se estén pagando por este concepto en las empresas que tengan ya establecido este cuarto o quinto turno, no siendo de aplicación en consecuencia en aquellas empresas que tuvieran regulada la contraprestación de trabajo a cuatro o cinco turnos de otra forma, salvo que consideradas globalmente fueran más favorables.

La percepción de este plus es independiente del que pueda corresponder a la persona en concepto de nocturnidad, cuando preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana. (...).

El convenio colectivo de industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana (80000745012008) de 2016 contiene los siguientes complementos de peligrosidad, turnicidad y nocturnidad:

(...) Artículo 21. Plus nocturno

El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en los anexos I, II y III, para respectivamente, los años 2015, 2016 y 2017.

Artículo 22. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad

En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante 2015, a los trabajadores afectados un total de 4,90€ por día efectivamente trabajado. Esta cuantía será de 4,97€ en 2016 y 5,07 en 2017.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

Artículo 23. Plus de turno

El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos percibirá mensualmente el plus que se detalla en los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2015, 2016 y 2017.

Quienes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en los anexos I, II y III para, respectivamente, los años 2015, 2016 y 2017.

En ambos casos estos pluses serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo dicho personal (...).

La disponibilidad, que también es considerada como un complemento salarial, es mencionada en el **convenio colectivo de empresas de captación, elevación y conducción de aguas (03004095012007)** de 2016:

(...) Artículo 16. Disponibilidad

Se entiende por disponibilidad el tiempo durante el cual el/la trabajador/a de las empresas dedicadas a la depuración y/o bombeo de aguas residuales, desalación y desalinización, incluidas todas las actividades inherentes y accesorias a las tareas de depuración, estará a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y fuera de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y, que en caso de ser llamado /a deberá acudir con prontitud al centro de trabajo al centro de trabajo o al lugar donde le señale la empresa.

Los/as trabajadores/as se encontrarán en esta situación de disponibilidad según las necesidades del servicio, y de conformidad con lo establecido por la Dirección de la Empresa, que será la que decida qué trabajadores/as y cuándo se encuentran en esta situación, requiriéndose la conformidad de los afectados/as.

La cuantía de la compensación económica para la realización de este servicio se negociará en cada caso entre el/la trabajador/a y la Empresa, estableciéndose un mínimo de 84.41 euros mensuales para el ejercicio 2015.

Los/as trabajadores/as que en este momento vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de disponibilidad, ésta se considera como la cuantía mínima a percibir constituyendo una "garantía ad personam", mientras la Empresa requiera de sus servicios de disponibilidad.

Este plus es independiente del devengo de las horas extraordinarias que a raíz de un aviso pueda realizar.

Artículo 17. Retén

Se entiende por retén, el espacio de tiempo en que permanezca el/la trabajador/a de las Empresas dedicadas a la elevación, conducción y tratamiento de aguas potables incluidas todas las actividades inherentes y accesorias a las tareas de potabilización, así como las actividades en redes de saneamiento y alcantarillado, en expectativa de posible atención al servicio fuera del horario habitual y fuera del domicilio del centro de trabajo. En caso de avisos de avería o deficiencias en el servicio al usuario, procurará subsanar los defectos encontrados, tomando las medidas oportunas y/o usuales en cada caso.

Por dicho retén se percibirá además de las horas extraordinarias que se trabajen, que tendrán el carácter de fuerza mayor, la cantidad bruta semanal de 108.17 euros para el ejercicio de 2015.

En el caso de que algún/a trabajador/a percibiese cantidades superiores a las aquí estipuladas, mantendrán su cuantía, no pudiendo ser absorbida ni compensada dicha diferencia.

La realización del retén será obligatoria salvo para los/as trabajadores/as mayores de 55 años, en que será voluntaria, siempre que quede en todo momento cubierto el retén.

Dicho retén se organizará de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa, y se desempeñará por períodos semanales según el sistema establecido en cada Empresa o, en su defecto, se establecerá con la representación legal de los/as trabajadores/as.

En el caso de que, por necesidades justificadas del servicio, fuera precisa la presencia continuada en los días no laborables de personal en las dependencias del Servicio, se establecerán guardias según el siguiente artículo.

Debido al carácter público del servicio que prestan las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la prestación establecida en el presente artículo será obligatoria para todos los trabajadores/as que por sus funciones específicas sean designados para tales cometidos.

Artículo 18. Guardias

Se entiende por guardia el tiempo que el/la trabajador/a de las empresas dedicadas a la elevación, conducción y tratamiento de aguas potables, incluidas todas las actividades inherentes y accesorias a las tareas de potabilización, así como las actividades en redes de saneamiento y alcantarillado, esté disponible en las dependencias de la empresa, en días no laborables, según calendario de trabajo vigente, y realizando trabajos del servicio, urgentes o necesarios, para el control y mantenimiento del mismo durante 8 horas.

En/la trabajador/a que realice dicha guardia percibirá por grupo profesional las siguientes cantidades para el ejercicio 2015:

- G.P. 1 - A.F.Op.: 113,57 euros*
- G.P. 2 Niveles A y B - A.F.Op.: 124,40 euros*
- G.P. 3 Niveles A y B - A.F.Op.: 135,22 euros*

En el caso de que algún/a trabajador/a percibiese cantidades superiores a las aquí estipuladas, mantendrán su cuantía, no pudiendo ser absorbida ni compensada dicha diferencia.

Dicha guardia se organizará de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio, de forma rotativa y no dará lugar a efectuar ninguna fiesta durante la semana.

Debido al carácter público del servicio que prestan las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la prestación establecida en el presente artículo será obligatoria para todos los trabajadores/as que por sus funciones específicas sean designados para tales cometidos. (...).

Existen, también, otras formas de compensar la disponibilidad como por ejemplo con el pago de horas extraordinarias. El **convenio colectivo del comercio del metal (03000255011982)** de 2016 trata las horas extraordinarias de la siguiente manera:

(...) Artículo 24. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el

cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

Las empresas optarán entre abonar las horas extraordinarias, cuya cuantía será siempre superior al valor de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. La prestación de trabajo en horas extraordinarias, tendrá carácter voluntario (...).

En contraposición, se encuentran los llamados sectores feminizados en los que la mayor parte de personas trabajando son mujeres. Se trataría de sectores como el de hostelería, limpieza, empresas multiservicios o la sanidad privada. En el caso de estos tres primeros sectores es muy común la temporalidad de los contratos ya que son tareas estacionales que no son estables durante todo el año. Por ejemplo, en los hoteles debido a la estacionalidad se emplean contratos a tiempo parcial y/o temporal. Este tipo de contratos, en ocasiones, son gestionados a partir de empresas de trabajo temporal o empresas multiservicios, por lo que esos/as trabajadores/as no formarían parte de los convenios colectivos específicos de hostelería sino de convenios colectivos de empresas multiservicios o ETT. De esta manera, se pueden omitir ciertas categorías profesionales correspondientes a los convenios colectivos de hostelería en detrimento de otras categorías más generalistas como "peón" o "limpiador/a", lo que puede ocasionar remuneraciones más bajas por el mismo tipo de trabajo.

VIII. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Resumen general de resultados obtenidos

A partir de la investigación realizada para este artículo se ha analizado el concepto de retribución en distintos convenios colectivos de la Comunidad Valenciana.

Los puntos de interés de este estudio han sido la negociación colectiva en materia de retribución y la igualdad salarial tanto directa como indirectamente.

En general la mayoría de convenios analizados cumplen con los principios de igualdad retributiva entre sexos e incluyen cláusulas de equidad. Aunque todavía en algunos convenios se abordan los asuntos de igualdad de forma genérica y por consiguiente es un tema en el que ciertos sectores tienen que profundizar. Los convenios colectivos que se han estudiado tratan la igualdad en retribución a través de los siguientes puntos:

- Permisos de maternidad y paternidad.
- Permisos de lactancia.
- Permisos retributivos; días de asuntos propios por embarazo, cuidados de menores o personas con dependencia, etc.
- Planes de igualdad, en las empresas de más de 250 trabajadores/as.
- Complementos salariales, de nocturnidad, peligrosidad, disponibilidad, antigüedad, etc.
- Artículos específicos sobre igualdad de oportunidades, de formación, de salario y de contratación entre hombres y mujeres.
- Conciliación entre vida laboral y personal (sin que pueda ser un perjuicio económico y/o laboral para las mujeres).
- Actividades asistenciales como pólizas de seguros.

VII. PROPUESTAS Y PROSPECTIVAS

Puntos fuertes a destacar

Se han constatado, a lo largo del presente trabajo, las insuficiencias existentes sobre la igualdad retributiva sin embargo, también se han encontrado puntos positivos dentro de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana.

Tal y como se ha señalado en el artículo existe una mayoría de convenios colectivos que recogen en sus artículos temas de igualdad, de formas retributivas paritarias y de conciliación laboral y familiar. Principalmente, se puede señalar que la discriminación salarial directa de género está prácticamente erradicada. Esto es gracias a la implantación de determinadas leyes como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, o a los artículos 9 y 14 de la Constitución Española que exigen la no discriminación por razón de sexo.

A partir de ahí, la negociación colectiva tiene como deber velar por que estos principios se cumplan e incluso por mejorarlos.

En la negociación colectiva, de los convenios estudiados, se tiene en cuenta la situación de desigualdad que sufre la mujer por razones históricas o de costumbre. Tanto es así, que se ha conseguido plantear estos problemas y se pretende darles solución a través de los convenios colectivos, tanto los de empresa como los de sector.

Uno de los puntos sobre los que se ha hecho hincapié ha sido la maternidad y los permisos retributivos. Con la negociación colectiva se ha logrado que el embarazo o la maternidad deje de ser un hándicap para las mujeres trabajadoras. En algunos de los convenios colectivos estudiados contemplan la posibilidad de que una mujer pueda asistir al médico o atender los cuidados de un menor sin que sea un problema tanto a nivel profesional como económico. Esto se consigue con acciones como dar la opción de disfrutar de permisos retribuidos justificados, de forma que la mujer no se encuentre en una posición inferior al hombre. Asimismo, que los hombres puedan disfrutar de más días de permiso de paternidad o poder intercambiar los permisos con la mujer, ayudan a que tanto la mujer como el hombre se encuentren en situaciones de igualdad por maternidad.

Paralelamente, otro de los puntos significativos ha sido la incorporación de planes de igualdad. A través de ellos se pueden identificar las desigualdades laborales que existen e intentar corregirlas. En cuanto a la retribución, se estudia que no haya diferencias salariales y que la asignación de pluses y complementos sea lo más justa posible. De igual manera, hay convenios colectivos que no incluyen un plan de igualdad (tal vez porque no lleguen a 250 trabajadores/as) pero sí que tienen cláusulas de igualdad de género que exigen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

De otra parte, en algunos convenios colectivos también tienen artículos sobre contratación en detrimento de los contratos parciales y temporales. Este tipo de contratos han sido mayormente representados por mujeres y ha favorecido la desigualdad retributiva entre sexos. Por tanto, una contratación en la que se adecue las correctas categorías profesionales y que fomente contratos con visión a largo plazo también es una medida para acabar con la discriminación salarial.

Puntos débiles a destacar

Pese a que se han logrado muchas mejoras en cuanto a la igualdad retributiva en la Comunidad Valenciana todavía queda camino por recorrer. Se han conseguido muchos avances en cuanto a una retribución igualitaria pero todavía se han encontrado algunas desigualdades. Como se ha señalado anteriormente, es difícil señalar desajustes salariales directos. Sin embargo, la discriminación salarial indirecta y la brecha salarial todavía son fenómenos presentes en el ámbito laboral en España.

A destacar la escasa tradición negociadora y participativa en sindicatos de los sectores más feminizados. Es todavía una cuestión por resolver que justamente sean los sectores menos feminizados los que incluyan más artículos sobre igualdad de género. De la misma manera, se ha encontrado que algunos complementos y pluses salariales son destinados a empleos que son mayoritariamente cubiertos por hombres. Este hecho favorece al mantenimiento de la brecha salarial y a que haya una diferencia significativa entre hombres y mujeres.

Del mismo modo, aunque en algunos convenios colectivos se trabaje por conseguir contratos con las categorías profesionales correspondientes y con adecuadas bases salariales todavía hay casos en los que no se dan estas condiciones. Si los contratos más precarios y de escasa durabilidad son cubiertos especialmente por mujeres, éstas se encontrarán en situación de desigualdad salarial con respecto a los hombres. Por ejemplo, tendrán más dificultades para ascender a puestos de mayor relevancia y no podrán acceder a los complementos por antigüedad ya que los contratos son más

cortos. Esta situación no solo afecta a los salarios, sino también a la cotización y al sistema de pensiones y jubilación.

Visión para los próximos años

A pesar de los esfuerzos de la negociación colectiva y de la implantación de leyes a favor de la igualdad de género, en España sigue existiendo la brecha salarial. Cada vez son más las medidas que se implantan para dotar de presencia a la mujer en el mundo laboral y para que esté en igualdad de condiciones con los hombres. La negociación colectiva es uno de los ejes principales para conseguir erradicar las diferencias e implantar un sistema retributivo justo y acorde a las necesidades sociales y familiares.

Movimientos como el feminismo, las manifestaciones del 8 de marzo (Día internacional de la mujer) o mujeres al frente de altos cargos, sirven para dar visibilidad a la mujer en entornos laborales. Históricamente, la mujer se incorporó al trabajo más tarde que los hombres (motivo por el cual la mujer todavía está en situación de desventaja) pero hoy en día la mujer forma parte del mercado laboral y la negociación colectiva tiene un papel fundamental para equiparar los derechos de las mujeres con los de los hombres.

Es cierto que a través de la negociación colectiva se trabaja para establecer medidas que equiparen la situación laboral femenina con la masculina pero, todavía hay situaciones que demuestran desigualdad. También hay medidas que desde el gobierno pretenden acabar con la brecha como por ejemplo la publicación de las tablas salariales o la ampliación del permiso de paternidad. Pero es necesario que se adopten nuevas medidas, ya que Según Cloti Iborra de CCOO PV "la brecha salarial es más sutil e indirecta que el salario base fijado por convenio".

Los hombres son más contratados porque aparentan estar más disponibles frente a las mujeres que ocupan empleos temporales que les impiden formar una vida laboral estable, especialmente al llegar a cierta edad.

Sin embargo, existen datos que desprenden cierto positivismo como, el estudio "Esenciales" de la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE), que asegura que conforme se iguala la presencia de hombres y mujeres en las mismas empresas hay una menor diferencia. Con la realización de estudios e investigaciones es posible seguir determinando factores que favorecen esta desigualdad. Es deber de la negociación colectiva seguir revelando cuáles son los principales problemas y establecer medidas que reduzcan y hagan desaparecer la brecha salarial a partir de los convenios colectivos.

Con este escenario se hace necesario tomar nuevas medidas que de cara al futuro sean eficaces. A partir de los resultados obtenidos se ha demostrado que la negociación colectiva ha sido insuficiente para acabar con las desigualdades. Todavía queda un largo camino que recorrer para instaurar políticas de género inclusivas en las empresas. Como propuesta de futuro, sería interesante que poco a poco hubiera más mujeres en puestos de dirección para que pueda equipararse con la situación del hombre. De esta manera habría paridad de poderes entre hombres y mujeres y éstas podrían aportar otra perspectiva más inclusiva con el género femenino.

Para esto es fundamental que las empresas realicen planes de igualdad género. En estos planes se debe luchar por acabar con la segregación profesional y proteger los casos de desigualdad por razón de género. Será necesario cambiar la visión de aquellos

atributos denominados como femeninos como algo negativo. Muchas empresas están contratando a más mujeres porque aportan características diferentes y positivas a las que aportan los hombres. Como por ejemplo, las mujeres suelen poseer buenas habilidades comunicativas, gestión de equipos y el uso de la empatía, que son cualidades idóneas para puestos de responsabilidad y dirección.

El futuro radica en cambiar la mentalidad de la sociedad y por tanto la de la negociación colectiva. Además de en igualdad salarial también habría que hacer frente a otra serie de factores que también determinan la relación laboral. Sería interesante que en los curriculum vitae no hubiera ninguna foto o no apareciera la edad tal y como ya se hace en otros países de Europa como es el caso de Inglaterra. Con esto se evitan sesgos y prejuicios ya desde antes de iniciar la relación laboral y previene que no se discrimine por el hecho de ser mujer para ocupar determinados puestos de trabajo.

Por otra parte, la responsabilidad de realizar este cambio no solo es de la sociedad sino también de los poderes públicos. Son fundamentales para favorecer un Estado de Bienestar que pueda combatir la brecha salarial. Esto es a partir de invertir en fondos, de la creación de planes de igualdad para empresas, promoviendo campañas de mujeres a mando de puestos ejecutivos y premiando a las empresas que cumplan con unos requisitos de igualdad.

Todavía hay mucho por hacer para llegar a una realidad más justa pero es imprescindible un cambio por parte de todos los agentes que forman parte de la relación laboral. Desde los poderes públicos hasta empresas como empleados ya que también es necesario que éstos sean concededores de esta realidad. Para ello es indispensable la transparencia y las buenas prácticas.

De esta forma, con una sociedad más consciente y concienciada la negociación colectiva tiene que conseguir igualar la balanza a pesar de los muchos obstáculos que todavía quedan por derribar.

IX. CONCLUSIONES

A lo largo del artículo que aquí se ha expuesto se han analizado los conceptos de igualdad retributiva y de brecha salarial en los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana. Son muchos los convenios que dedican algunos de sus artículos a tratar estas cuestiones sin embargo, es sorprendente la escasa profundidad que dedican a estos temas. Es cierto que en todos los convenios estudiados aseguran la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo de las mismas características. Asimismo, también se han encontrado artículos sobre la igualdad, la conciliación o sobre planes de igualdad. Pero en la mayoría de ocasiones se limitan a repetir las leyes o los reglamentos ya existentes.

La función de los convenios colectivos es la de velar por los derechos e intereses de los trabajadores y empresarios, y de mejorar la normativa vigente. Con esto, es de esperar que en los convenios se tratase más ampliamente, este acontecimiento social de relevancia, que es la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Es el deber de la negociación colectiva ocuparse de una realidad que afecta tanto a trabajadoras como a trabajadores y tendría que haber más medidas que intenten disminuir la brecha salarial.

Estas medidas deberán de empezar por garantizar la transparencia salarial en todos los casos y situaciones. Según el informe de brecha salarial entre mujeres y hombres de Comisiones Obreras el porcentaje de brecha salarial en la Comunidad Valenciana es del 33,03%. Una cifra bastante considerable para no ser uno de los principales propósitos que se aborden en la negociación colectiva. Tal y como se ha podido comprobar los salarios varían en función de la aplicación o no de complementos salariales como la antigüedad, la disponibilidad o la peligrosidad. Pero suelen ser los hombres los más beneficiados por estos complementos ya que la vida profesional de la mujer suele estar más interrumpida.

Una de las posibles soluciones para este problema es la de mantener a los trabajadores bien informados. El fenómeno de brecha salarial es conocido, pero no lo suficiente como para que los trabajadores tengan una consciencia real de esta situación. Si los empleados empiezan a tener conocimiento a partir de datos reales, informaciones sobre salarios de la empresa, artículos y preceptos que se apliquen a cada convenio colectivo por el que se vean afectados, podrán saber aquello a lo que tienen derecho y también de sus obligaciones como empleados.

Sería interesante que desde la negociación colectiva, aparte de redactar cláusulas sobre materias de igualdad, muchas veces repitiendo las leyes ya establecidas, se propusieran jornadas informativas sobre aspectos de las relaciones laborales como la igualdad salarial, permisos o categorías profesionales. También, desde la administración pública se debería ofrecer un mejor acceso al ciudadano a informaciones y consultas de esta índole. Si las personas son cada vez más conscientes de esta realidad serán menos permisivos con las desigualdades y se opondrán a formar parte de la brecha salarial. Una buena medida podría ser la publicación de salarios de los trabajadores de una misma empresa. En Alemania ya se ha aprobado la Ley de Transparencia Salarial que ha descubierto como algunas compañeras recibían un salario inferior a sus compañeros aunque estuvieran realizando las mismas tareas.

Al mismo tiempo, el apoyo legal es fundamental ya que la negociación colectiva no puede por sí sola acabar con la brecha salarial. Es necesario que se formulen nuevas

leyes que apoyen la igualdad retributiva y que al mismo tiempo sancionen los casos de discriminación. Es una cuestión de justicia y por tanto primeramente desde la ley deben de establecer leyes efectivas en contra de la desigualdad salarial. Además de la creación de leyes, es importante que se realicen inspecciones con frecuencia para detectar los posibles casos de desigualdad y penalizarlos.

Por estos motivos, los sectores que están más feminizados deben de hacer hincapié en estos aspectos ya que se ha podido comprobar que la situación de la mujer suele estar en peores condiciones que la de los hombres. Es necesario regular el concepto de trabajo de igual valor atendiendo todas estas variables. Aunque no sólo las empresas de los sectores feminizados tienen que hacer un análisis exhaustivo. Todas las empresas deberían, por ética profesional, realizar exámenes que comprueben el uso de la no discriminación en sus prácticas.

Los negociadores colectivos deben de informar a los/as trabajadores/as sobre retribución salarial y sobre las categorías profesionales a las que pertenecen para que sean conocedores de cuáles son sus derechos y deberes. También sería recomendable que tanto por sectores como por empresas se realizaran análisis de la brecha salarial y las diferencias que puedan venir ocasionadas por la aplicación de distintos complementos salariales. De igual forma, habría que potenciar las inspecciones de trabajo y proporcionar sanciones a las empresas que incumplan con la igualdad retributiva.

A modo de conclusión, señalar que sería conveniente invertir en una educación más inclusiva que incluya programas de formación en igualdad y una orientación no sexista. Desde la educación se pueden enseñar modelos libres de estereotipos y patrones de conducta que no se correspondan a los roles tradicionales establecidos. Es una labor que va a necesitar un largo tiempo para que se empiecen a ver los resultados pero, es fundamental que la sociedad sea consciente de ello para formar parte de este cambio. Es responsabilidad de todos denunciar e impedir cualquier situación de discriminación pero, lo es especialmente por parte de los convenios colectivos que son los que custodian las relaciones entre empresarios y asalariados.

Por tanto, sería conveniente un mayor compromiso por parte de la negociación colectiva, ante un tema de esta relevancia, apostando por unas futuras negociaciones que debiliten la brecha salarial hasta hacerla desaparecer.

X. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía referenciada

Confederación sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (2017). (2018). Informe brecha salarial entre mujeres y hombres en el País Valencià (2017) [Informe]. Recuperado de: http://www.ces.gva.es/cs_/artesp1.pdf.Crm.camaravalencia.com (2018).

Las Provincias. (2018). La brecha salarial castiga cada vez más a las valencianas [Artículo]. Recuperado de: <https://www.lasprovincias.es/economia/brecha-salarial-valencia-20180221213931-nt.html>

Las Provincias. (2019). La brecha salarial se agranda y tardará más de un siglo en cerrarse [Artículo]. Recuperado de: <https://www.lasprovincias.es/economia/brecha-salarial-agranda-20190303200121-ntrc.html>.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). Informe del mercado de trabajo de Valencia. Datos de 2017. [Informe]. Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3061-1.pdf.Wikipedi (2018).

Alemania: mismo trabajo, ¿mismo salario? [Artículo]. Recuperado de: <https://www.dw.com/es/alemania-mismo-trabajo-mismo-salario/a-42054989>

Bibliografía general

Boletín Oficial del Estado. (2006). Convenio Colectivo para la industria fotográfica 2005-2009 [Convenio Colectivo]. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2006/06/06/pdfs/A21444-21460.pdf>

Confederación sindical de CCOO. (2018). Propuestas de CCOO igualdad, un camino sin retorno [Informe]. Recuperado de: https://www.ccoo.es/noticia:293957--Igualdad_un_camino_sin_retorno

DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

Expansión / datos macro.com. (2019). Economía de las comunidades autónomas. Comunidad Valenciana [Artículo]. Recuperado de: <https://datosmacro.expansion.com/ccaa/valencia.Iberley> (2018).

Convenio Colectivo de sector de comercio de actividades diversas (4600053511981) de Valencia [Convenio Colectivo]. Recuperado de: <https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-comercio-vario-valencia-200080>

ILO. International Labour Organization. (2007). Negociación colectiva [Artículo]. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>.

José Fernando Lousada Arochena (Coordinador), Belén Fernández Docampo, Francisca Fernández Prol y Jaime Cabeza Pereiro. (2008). El principio de igualdad en la negociación colectiva.. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección

General de Información Administrativa y Publicaciones. Recuperado de: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/EIPrincipioDelGualdadEnLaNegociacionColectiva_CCNCC.pdf

Las Provincias. (2019). La mujer en la empresa y las instituciones de la Comunitat Valenciana.. Quién es quién en la economía valenciana. , 1(1), 82. Levante-EMV.com. (2019). Siete de cada diez contratos a tiempo parcial en València son firmados por mujeres [Artículo]. Recuperado de: <https://www.levante-emv.com/economia/2019/02/23/siete-diez-contratos-tiempo-parcial/1839610.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Informe Mundial sobre salarios 2016/2017 [Informe]. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537989.pdf

Pilar Calvo, Ana Aguado, Carlos L.Alfonso, M^a Amparo Ballester, Isadra Guardia, Sergio Rodríguez. (1995). Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià . Valencia: Titant lo Blanch.

Radio televisión española. (2018). ¿Cómo es la brecha salarial en España y qué se puede hacer para que desaparezca? [Artículo]. Recuperado de: <http://www.rtve.es/noticias/20180130/como-brecha-salarial-espana-se-puede-hacer-para-desaparezca/1670283.shtml>

Radio televisión española. (2018). Las alemanas podrán conocer el salario de sus colegas varones desde este sábado [Artículo]. Recuperado de: <http://www.rtve.es/noticias/20180105/alemanas-podran-conocer-salario-colegas-varones-desde-este-sabado/1655186.shtml>

Tratado Constitutivo de la Unión Europea Tusalarario.es. (2019). Conclusiones jornada mejores cláusulas de negociación colectiva contra la brecha salarial de género [Artículo]. Recuperado de: <https://tusalarario.es/salario/brechasalario/conclusiones-jornada-mejores-clausulas-de-negociacion-colectiva-contra-la-brecha-salariao-de-genero>

UGT. (2019). Reducir la brecha salarial, la prioridad [Informe]. Recuperado de: http://www.ugt.es/sites/default/files/19_informe_22f_dia_igualdad_salarial_ok.pdf

DOCUMENTACIÓN

Otras fuentes documentales

1. Convenio colectivo EMPARK, S.A. (DORMIER, S.A.) (80000432012000)
2. Convenio colectivo de sector de aceites y sus derivados (Castellón y Valencia) (80100035012012)
3. Acuerdo del I plan de igualdad de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras en la confederación Sindical de CCOO PV. (80000202011993)
4. Convenio colectivo interprovincial de empresa de Ferrocarriles de la Generalidad Valenciana (80000072011898)
5. Convenio colectivo de sector de comercio minorista de carnicería (80000385011999) de Comunidad Valenciana

6. Convenio colectivo de sector de Elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates (80000725012008)
7. Convenio colectivo para la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Alicante (0300075011982)
8. Convenio colectivo de las industrias transformadoras de materias plásticas de la provincia de Valencia (46001305011981)
9. Convenio colectivo de industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana (80000745012008)
10. Convenio colectivo de empresas de captación, elevación y conducción de aguas (03004095012007)
11. Convenio colectivo del comercio del metal (03000255011982)