UN FUTURO SIN BRECHA SALARIAL:

La negociación colectiva cómo elemento corrector

Aida Ruiz

Bilbao 28/05/2018

Estructura retributiva
Ordenamiento jurídico laboral
Lenguaje estereotipado
Clasificación profesional

I. RECORRIDO NORMATIVO

* **OIT**
  - **Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951)**
  - **Recomendación n. 90, sobre igualdad de remuneración**

* **LEGISLACIÓN UE**
  - **Art. 119) Tratado Ámsterdam (1997):**

1.-Abre la puerta a analizar las discriminaciones en el ámbito de la clasificación profesional

2.- Trabajo de igual valor

3.- Concepto de retribución:

Salario base + gratificaciones satisfechas de forma directa o indirecta en dinero o especie

4.-Cómo lograr la igualdad de retribución:

***mismo trabajo remunerado por unidad de obra, sobre la base de una misma unidad de medida**

***unidad de tiempo ha de ser la misma para cada puesto de trabajo**

LEGISLACIÓN INTERNA:

- **Reforma laboral 1997,** Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida

- **Acuerdo Interconfederal de la Negociación colectiva,** Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo

<table>
<tr><th colspan="6">Racionalización de la estructura de NC</th></tr>
<tr><td colspan="6">Articulación de los distintos ámbitos negociales</td></tr>
<tr><td colspan="6">C.C evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por sexo</td></tr>
<tr><th colspan="6">Estructura profesional abordada por el CC sectorial estatal</th></tr>
<tr><td colspan="6">Cambio de categoría profesional a grupo profesional</td></tr>
<tr><td colspan="6">Criterios para definir el grupo profesional</td></tr>
<tr><td>Autonomía</td><td>Formación</td><td>Iniciativa</td><td>Dirección</td><td>Responsabilidad</td><td>Complejidad</td></tr>
<tr><th colspan="6">Estructura salarial</th></tr>
<tr><td colspan="6">Lo más clara y comprensible</td></tr>
<tr><td colspan="6">Correcta definición de los conceptos</td></tr>
</table>

- Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de cobertura de vacíos

ESTRUCTURA PROFESIONAL					
1.-Factores de clasificación					
Aptitudes					
Titulaciones					
Contenido general de la prestación					
2.- Factores de encuadramiento mediante la ponderación de los factores:					
Conocimientos	Experiencia	Iniciativa	Autonomía	**Responsabilidad**	**Complejidad**
Mando					
CÓMO SE INTEGRARAN LOS GRUPOS PROFESIONALES					
1.-Definición de criterios generales					
2.-Formación					

La clasificación profesional es una forma de ordenar o agrupar el conjunto de funciones o tareas que realiza cada persona trabajadora en el desempeño de su actividad laboral.

II. CONCEPTO TRABAJO IGUAL VALOR

* Dos puestos de trabajo a comparar
* Elemento comparativo
* Concepto “mismo trabajo”
  - Funciones o tareas con el mismo valor económico
  - Identidad en el trabajo desarrollado” caso Jenkins”
  - Comparación de funciones “caso Brunnhofer”
  - Trabajo igual valor:
    - Trabajos homogéneos
    - Trabajos diferentes
    - Definir elemento comparativo

STS 1908/2014

«cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato... y tal invocación se realice precisamente por una persona perteneciente al colectivo tradicionalmente castigado por esa discriminación -en este caso las mujeres- , el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como **una diferenciación formalmente razonable** no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE » (STC 145/1991, de 1 de julio , F. 2). Para ello deberá atender necesariamente a los **datos revelados por la estadística** (STC 128/1987, de 14 de julio , F. 6). En este mismo sentido se ha manifestado reiteradamente el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (por todas, Sentencia de 9 de febrero de 1999, ya citada)."

STC 22/1994, de 27 de enero (F. 4), «una abundante jurisprudencia de este Tribunal ha descartado que sean adecuadas las diferencias que se implantan atendiendo solo y exclusivamente al:

1.- Menor número de horas trabajadas, porque, tomándose sólo en cuenta este factor diferencial, se ignora el menor poder contractual de estos trabajadores atípicos y el dato, contrastado en la experiencia, de que en estos colectivos se concentran altos porcentajes de mano de obra femenina, con lo que la irrazonabilidad del factor diferencial se acentúa al entrar en juego la prohibición de discriminación (Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, asuntos Bilka Kaufhaus, de 13 de mayo de 1986 , o Kowalska, de 27 de junio de 1990 , entre otros), exigiéndose por tanto una más cuidadosa justificación de las desigualdades en este terreno, mediante la

puesta de manifiesto de otros factores concomitantes que las expliquen, al margen del solo tiempo de trabajo inferior"

2.- **Discriminación indirecta**, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo (STC 198/1996 , F. 2; en sentido idéntico, SSTC 145/1991 , 286/1994 y 147/1995)». Así lo ha declarado también el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en numerosas Sentencias al interpretar el contenido del derecho a la no discriminación por razón de sexo en relación con la retribución de los trabajadores (por todas, las ya citadas SSTJCE de 27 de junio de 1990 , asunto Kowalska ; de 7 de febrero de 1991, asunto Nimz ; de 4 de junio de 1992 , asunto Bötel ; o de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez "

3.- **Plus voluntario**, no vinculado expresamente a circunstancia laboral o prestacional alguna, precisamente por ello, en principio, es claro que el beneficio nada tiene que ver con una hipotética mayor cualificación o dedicación que pudiera derivar de los conocimientos adquiridos (h. p. 13º y 14º) por sus receptores. Al revés, la ausencia de cualquiera de tales circunstancias evidencia que, de forma aparentemente neutra y objetiva, la empresa asigna el plus al margen de cualquier capacitación profesional de quienes lo perciben o con independencia de la calidad o cantidad de la prestación laboral: se trata simplemente de un plus voluntario, cuya finalidad, según quedó acreditado (h. p. 7º) no era más que "compensar las tareas de los trabajadores".

4.- **Factor responsabilidad**, sin mayores precisiones, es decir, en lo que puede entenderse como la necesidad de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia como uno de los deberes básicos de los trabajadores (art. 5 ET), es obviamente predicable y exigible en cualquier prestación laboral.

5.-Factor autonomía, sin mayores precisiones, es decir, en lo que puede entenderse como la necesidad de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia como uno de los deberes básicos de los trabajadores (art. 5 ET), es obviamente predicable y exigible en cualquier prestación laboral; y el primero (la autonomía), tratándose en todos los casos de servicios por cuenta ajena, y a salvo de cualquier otra circunstancia o explicación más razonable, no parece que puedan servir para justificar la importante diferencia retributiva detectada por la Autoridad Laboral, siendo así, además, que los arts. 4.2 y 17 del ET establecen el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razón de sexo.

IV.- ANALISIS NC. SECTOR LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES PÚBLICOS: Clasificación profesional

ORDENANZA LABORAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (1975)
GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO TITULADO
SUBGRUPO I. - PERSONAL DIRECTIVO
1.-Director 2.-Director comercial 2. Director administrativo 3.- Jefe de Personal 4. Jefe de Compras 5.- Jefe de Servicios
SUBGRUPO II.- PERSONAL TÉCNICO TITULADO
1.-Títulados grado superior 2.- Titulados grado medio 3.- Titulados Enseñanza Media Laboral
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO
1.- Jefe administrativo primera 2.- Jefe administrativo segunda 3.-Cajero 4.- Oficial primera 5.- Oficial segunda 6.- Oficial 7.- **Telefonista** 8.-Aspirante 9.- Cobrador
GRUPO III. PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS
1.- Encargado gral 2.- Supervisor o encargado de zona 3.-Supervisor o encargado de sector 4.-Encargado de grupo o edificio 5.- Responsable de equipo
GRUPO IV.- PERSONAL SUBALTERNO
1.- Ordenanza 2.- Almacenero 3.- Listero 4.- Vigilante 5.- Botones
GRUPO V.- PERSONAL OBRERO
1.-Especialista 2.- Peón especializado 3.-**Limpiador o Limpiadora** 4.- **Conductor- limpiador**
GRUPO VI. - PERSONAL OFICIOS VARIOS
1.- Oficial 2.- Ayudante 3.- Peón 4.- Aprendiz

<table>
<tr><th colspan="4">ACUERDO DE COBERTURA DE VACIOS 1997</th></tr>
<tr><th>ORDENACIÓN</th><th>FACTORES DE ENCUADRAMIENTO</th><th colspan="2">CRITERIOS GENERALES GRUPOS</th></tr>
<tr><td rowspan="2">1.- Aptitudes</td><td rowspan="2">Conocimientos y experiencia:
a.-formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos,
b.-experiencia adquirida
c.-dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia</td><td>GRUPO PROF I</td><td>GRUPO VI</td></tr>
<tr><td>1.- alto grado dependencia
3.- esfuerzo físico, atención
4.-no formación específica
5.- periodo breve adaptación</td><td>1.- integración, supervisión y coordinación
2.-tareas complejas, sin responsab mando
3.-alto contenido intelectual
4.-alto contenido interrelación
5.- alta complejidad técnica</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.- Titulaciones</td><td rowspan="2">Iniciativa
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones</td><td>GRUPO PROF II</td><td>GRUPO PROF VII</td></tr>
<tr><td>1.-método de trabajo preciso
2.- alto grado de supervisión
3.- conocimientos carácter elemental
4.-período breve de adaptación</td><td>1.- tareas técnicas y complejas
2.-objetivos grales definidos
3.-autonomia/ iniciativa /responsabilidad</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2.- Contenido Gral Prestación</td><td>Autonomía</td><td>GRUPO PROF III</td><td>GRUPO O</td></tr>
<tr><td>Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen</td><td>1.- instrucciones precisas
2.-aptitudes practicas
3.-resonsabilidad limitada por supervisión directa o sistemática</td><td rowspan="4">1.- planificación
2.- organización
3.- dirección
4.- coordinación</td></tr>
<tr><td>Responsabilidad:
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivo</td><td>GRUPO PROF IV
1.- ejecución autónoma
2.-inciativa bajo supervisión
3.-pueden ser ayudados</td></tr>
<tr><td>Mando:
grado de supervisión
ordenación de funciones y tareas
capacidad de interrelación
características del colectivo y número de personas sobre las que se ejerce el mando</td><td>GRUPO PROF V
1.- contenido medio actividad intelectual
2.-interrelación humana
3.-instrucciones precises de complejidad técnica media
4.- autonomía proceso establecido</td></tr>
<tr><td>Complejidad:
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado</td><td></td></tr>
</table>

COMPARACIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES ARAVA	I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES BIZKAIA 2018-2020
PERSONAL DIRECTIVO	**GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICOS TITULADOS EN GRADO SUPERIOR Y MEDIO**	**PERSONAL DIRECTIVO**
1.-Director Gerente 2.-Director comercial o administrativo 2. Director administrativo 3.- Jefe/a de servicios 4. Jefe/a de personal		1.Director/a gral 2.- Director/a comercial 3.-Director/a administrativo 4.- Jefe/a personal 5.- Jefe/a de compres 6.-Jefe/a de Servicios
PERSONAL TITULADO		**PERSONAL TÍTULADO**
1.-Título/a grado superior 2.- Titulado/a grado medio 3.- Titulado/a Media profesional		1.-Titular grado superior 2.- Titular grado medio 3.-Laboral o profesional
PERSONAL ADMINISTRATIVO	**GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO**	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**
1.- Jefe/a primera 2.- Jefe/a segunda 3.- Oficial primera 4.- Oficial segunda 5. Auxiliar 6.- Telefonista 7. Cobrador 8. Aspirante 16 a 18 años	**GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO** **GRUPO III.- MANDOS INTERMEDIOS**	1. Jefe /a administrativo primera 2. Jefe/a administrativa segunda 3.-Oficial administrativo primera 4.- Oficial administrativo segunda 5.-Auxiliar administrativo 6.- Telefonista y cobradora 7.- Ayudante de 16 y 17 años
MANDOS INTERMEDIOS		**PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS**
1.- Encargado/a gral 2.- Supervisor/a o encargado/a de zona 3.-Supervisor/a o encargado/a de sector 4.-Encargado/a de grupo 5.- Responsable de equipo		1.-Encargado/a gral 2.- Encargado/a de obra 3.-Encargado/a sector 4.- Encargado/a grupo o servicio 5.- Responsable de grupo
PERSONAL SUBALTERNO	**GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO**	**PERSONAL SUBALTERNO**
1.- Ordenanza 2.- Almacenero 3.- Listero 4.- Vigilante 5.- Botones		1.- Ordenanza 2. Almacenero/a 3. Listero/a 4.-Vigilante/a 5.- Botones
GRUPO V.- PERSONAL OBRERO/SERVICIOS VARIOS		
1.-Especialista /Limpiador/a		
GRUPO VI. - PERSONAL OFICIOS		
1.- Oficial 2.- Ayudante 3.- Peón 4.- Aprendiz		

ORDENANZA DE TRABAJO	CONVENIO COLECTIVO BIZKAIA	CONVENIO COLECTIVO ARAVA
COM. Por Antiguedad	Idéntica estructura salarial	Plus antiguedad
		COMP. Puesto Trabajo
COM por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad *labores tóxicas, *labores peligrosas y excepcionalmente penosas percibirán un incremento equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría	**COM por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad** *labores tóxicas *labores peligrosas y excepcionalmente penosas .	**COM Tóxicos, penosos y peligrosos** *penosidad *toxicidad o peligrosidad se abonará al trabajador o trabajadora un incremento de su salario, en la cuantía que consta en la tabla salarial anexa. REMISIÓN A EVALUCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO
COM. por trabajo nocturno		Plus nocturnidad
COM por trabajo a prima y destajo		Plus convenio
Gratificaciones extraordinarias		Gratificaciones extraordinarias
Participación en beneficios		Paga de beneficios
		Plus de Calzado

Eskerrik asko