

La discriminación en materia salarial¹

Albert Corominas, Anna-Maria Coves, Amaia Lusa, Carme Martínez

Universidad Politécnica de Cataluña (IOC / DOE / ETSEIB)

1. Introducción

Este trabajo es una introducción al tema de la discriminación salarial y, más específicamente, a la discriminación salarial por razón de sexo o de género que es, en definitiva, la discriminación salarial de la mujer.

Como todo lo que se relaciona con el mundo del trabajo, la discriminación salarial es una cuestión compleja, que presenta múltiples facetas vinculadas a disciplinas tan diversas como la economía, el derecho, la sociología, la psicología, la ergonomía y la organización industrial.

No cabe aquí, pues, ni se ha pretendido, un tratamiento exhaustivo ni muy formalizado. Se ha intentado plantear las cuestiones más importantes y proporcionar referencias que permiten ampliar la información y la discusión a quien lo considere conveniente.

El resto de este documento está organizado como sigue: en la sección 2 se aportan algunos datos y se discute el concepto de discriminación salarial; en la 3 se exponen los elementos básicos, relativos a la discriminación salarial, del ordenamiento jurídico; en la 4, los conceptos e instrumentos que permiten detectar indicios de discriminación salarial, o demostrar que la discriminación existe, y que pueden contribuir a reducirla o a eliminarla; en la 5, unas breves conclusiones; el documento termina con una selección de referencias comentadas.

Sin que ello suponga subestimar la importancia de los instrumentos jurídicos y técnicos a que se hace referencia en este texto, no se puede perder de vista, que la discriminación salarial de la mujer es una herencia de la sociedad patriarcal, la cual, pese a encontrarse en crisis desde hace tiempo, se mantiene viva en muchos aspectos e impregna todavía la mentalidad de muchas personas. Sin un cambio en esta mentalidad y en las actitudes que de ella se derivan, difícilmente podrá erradicarse la discriminación; de ahí el importante papel que incumbe al sistema educativo y a los medios de comunicación en la superación de este agravio.

A propósito de esta reflexión, a finales de julio de 2001 los periódicos daban cuenta de la presentación de una encuesta, según la cual “el 23% de los chicos de 14 a 18 años cree justificado que las mujeres cobren menos (El País, 31-7-

¹ Este texto es una versión revisada y ampliada del que se presentó, con el mismo título, en el curso “Políticas de igualdad de oportunidades y políticas para la igualdad”, que tuvo lugar los días 3 a 7 de septiembre de 2001 en la Universidad Internacional de Andalucía, en La Rábida.

2001, p. 20). El estudio fue realizado, de 1998 a 2000 y entre jóvenes de edades comprendidas entre 14 y 18 años, por un equipo de la Universidad Complutense de Madrid. A la pregunta de si estaban o no de acuerdo con la frase “El hecho de que en muchas empresas las mujeres cobren un menor salario que los hombres en el mismo puesto de trabajo se debe probablemente a que los hombres rinden más” respondieron “Sí” el 23% de los hombres (y “No” el 65%); en cuanto a las mujeres, ninguna respondió “Sí” y el 98% respondió “No”. El mismo periódico, en su edición del 1-8-2001 y en un editorial titulado “Prejuicios sexistas” (p. 8) señalaba “que estas bolsas ideológicamente refractarias a uno de los derechos más obvios vivan enquistadas entre la población joven indica lo mucho que aún queda por hacer para la equiparación plena” y, después de referirse a los progresos que pese a todo se han producido, terminaba diciendo: “Ahora sólo falta completar una tarea para la que la educación es sin duda el método más adecuado”.

Unas semanas después, la revista Capital (nº 12, septiembre de 2001, pp. 86-93) publicaba un reportaje (Encuesta exclusiva. Hombres o mujeres: ¿quiénes trabajan mejor? La batalla de los sexos) que empezaba con el siguiente párrafo: “No hay duda. Por mucho que se empeñen los bienpensantes y abanderados de la igualdad entre los sexos, los hombres y las mujeres no trabajan de la misma forma”. Aunque el conjunto del reportaje no se puede interpretar ni como una defensa ni como un ataque a la discriminación, no cabe duda de que el citado párrafo tiene un tono despectivo para “los bienpensantes y abanderados de la igualdad”, los y las cuales no basan necesariamente sus pretensiones igualitarias en el supuesto de que las mujeres y los hombres “trabajan de la misma forma”; en la medida en que del reportaje se deduce, según la encuesta y entrevistas que incluye, que hombres y mujeres no trabajan de la misma forma, la conclusión sería que las reivindicaciones antidiscriminatorias carecen de fundamento.

2. ¿Qué es la discriminación salarial?

La discriminación salarial es un aspecto de la discriminación laboral.

No se pretende que sea el más importante o el más frecuente, ya que es difícil disponer de datos en los que fundamentar esta comparación. En cualquier caso, no parece ser el aspecto de la discriminación salarial más denunciado por las personas afectadas o por quien se encuentre legitimado para ello. En el debate correspondiente a una interpelación al Consejo Ejecutivo de la Generalitat de Cataluña sobre la discriminación por razón de género en los puestos de trabajo (tram. 300-00176/06), una de las diputadas que intervino indicó lo siguiente: “En el período 97-99 hemos estudiado treinta denuncias a diversas empresas por despido por razones de casos de mujeres que estaban embarazadas —de las cuales sólo han resultado ocho actas—; de promoción laboral, dieciocho casos —cero actas—; de discriminación salarial, dieciocho casos —seis actas—, y de acoso sexual, cuarenta y ocho casos —doce actas—; en total, ciento catorce casos con veintiséis actas, o sea, un 24% que han terminado con alguna resolución (Diari de sessions del Parlament de Catalunya, Sèrie P – Núm. 46, 7-3-2001, p. 75).

Discriminar consiste en dar un trato distinto a una persona o colectivo, en función de un elemento o conjunto de elementos que lo caracteriza, sea el sexo, el color de la piel, la religión, etc. Inicialmente, la discriminación tiene connotaciones negativas; el trato distinto antes mencionado, que se da a la persona o colectivo discriminado, es un trato peor que el que se da al resto. No obstante, se habla también de discriminación positiva cuando se quiere hacer referencia a un tratamiento relativamente más favorable, con el objetivo de compensar una situación de partida inferior.

Así pues, cuando se habla de discriminación o de igualdad de oportunidades se puede hacer referencia a personas o colectivos diversos, como pueden ser las mujeres o los inmigrantes extracomunitarios. De hecho, si no se especifica otra cosa se supone que se habla de la discriminación de las mujeres y a ella se refiere fundamentalmente esta conferencia, pero muchos de los conceptos que se exponen o discuten en ella pueden aplicarse también a otros colectivos.

Se trata aquí pues, básicamente, de la discriminación salarial por razón de sexo, o como se dice también, cada vez con mayor frecuencia, por razón de género. Ambas denominaciones pueden considerarse prácticamente equivalentes, aunque la segunda nos parece preferible a la primera, puesto que el sexo es una característica meramente biológica, en tanto que el género puede ser considerado, para decirlo brevemente, como el sexo determinado socialmente, es decir como un conjunto de comportamientos y de roles que, como consecuencia de la evolución de la sociedad, se han convertido en característicos de las personas de un sexo, aunque no sean inherentes al sexo mismo. En cualquier caso no cabe duda de que el sexo o género discriminado, negativamente, si falta hiciera precisarlo, es el femenino.

Un hecho bien estudiado es que las mujeres trabajadoras perciben, en promedio, salarios inferiores a los de los hombres, tal como se refleja en la tabla siguiente:

PAÍS	(1)
Alemania (antes Occidental)	74
Alemania (antes Oriental)	87
Bélgica	83
Dinamarca	82
España	74
Finlandia	79
Francia	77
Grecia	66
Holanda	69
Italia	75
Luxemburgo	82
Reino Unido	67
Suecia	82

Tabla 1

(1) Tanto por ciento del salario medio de las mujeres empleadas a tiempo completo en el sector privado en relación con el de los hombres, en 1995

Fuente: Women and Men in Finland 1998, Statistical Center, Equality of Genders 3 (en L. Rantanen, "Job evaluation – way towards equal pay", en P. Lampinen, ed., *Gender and Organisation – Exploring the Reality*, U. de Helsinki, 2000)

Como se ve, en ninguno de los doce países de la Unión Europea que figuran en la tabla la media del salario de las mujeres alcanza siquiera el 90% del de los hombres y en los casos de Grecia y del Reino Unido la proporción es tan sólo de dos tercios. Incluso en países en que el acceso de la mujer a los puestos de mayor responsabilidad es un hecho normal desde hace muchos años subsiste una importante diferencia retributiva.

Con el tiempo, la brecha tiende a reducirse, pero lentamente y con retrocesos esporádicos. En España, el porcentaje correspondiente al año 2000 fue 76 (frente al 74 en 1995), pero en un estudio reciente (S. Clarke, "Earnings of men and women in the EU: the gap narrowing but only slowly", *Statistics in focus*, 2001) se indica que en Austria, Portugal y Suecia el porcentaje ha disminuido entre uno y dos puntos desde 1995 hasta 1998.

Por supuesto, en cada país el porcentaje varía en función del sector económico. Así, en España, en 1999, el correspondiente a hostelería supera el 80 %, en tanto que el del comercio minorista es sólo ligeramente mayor que el 70%.

Ahora bien, que las mujeres ganen menos, en promedio, que los hombres no demuestra que exista discriminación salarial. Las diferencias pueden deberse y, de hecho, se deben a una multitud de causas relacionadas, tales como, entre otras: la discriminación en el acceso al sistema educativo (que puede considerarse en muchos países como un hecho del pasado —en Cataluña, por ejemplo, en el curso 2001-2002 el número de mujeres que han obtenido plaza universitaria es muy superior al de hombres—, pero que aún tiene repercusiones actualmente), la diferente tasa de actividad (inferior para las mujeres, pese a lo cual su tasa de paro suele ser notablemente mayor), la discriminación en el acceso a los puestos de trabajo (proporción inferior de mujeres en determinadas tareas o profesiones), la discriminación en la promoción en el seno de las empresas (menos mujeres en cargos directivos) o las diferentes responsabilidades asumidas por hombres y mujeres en las tareas del hogar o en el cuidado de las hijas e hijos o de las personas mayores, con las repercusiones consiguientes en la esfera laboral. En el mismo debate parlamentario a que se ha hecho referencia anteriormente, la citada diputada decía: "También hay unas dificultades concretas, de mujeres, por ejemplo, en promoción laboral, de sectores que son nuevos, como por ejemplo el sector de los Mossos d'Esquadra [policía de la Comunidad Autónoma de Cataluña]. Los mozos de Esquadra, las mozas de Esquadra han hecho un estudio para ver que no podían ser, que no podían llegar al grado de subinspectoras. De hecho, hay muy pocas: de las más de 600 mujeres que trabajan como mozos de Esquadra, sólo 2 son subinspectoras, 19 sargentos, 63 cabos. ¿Por qué? Porque el ascenso

implica un cambio de destino ineludible, y esto es visto por las agentes como una amenaza más para su estabilidad familiar [...]” (Diari de sessions del Parlament de Catalunya, Sèrie P – Núm. 46, 7-3-2001, p. 79).

Y junto a todas estas formas de discriminación, naturalmente, la discriminación salarial, es decir, el hecho de que la mujer perciba un salario menor que el de un hombre cuando realiza un trabajo igual o equiparable al de este último (es obvio que debe aclararse qué se entiende por *equiparable*, pero, como se verá, no resulta fácil hacerlo).

Con los datos habitualmente disponibles resulta difícil cuantificar qué proporción de la diferencia entre las retribuciones de hombres y de mujeres se debe específicamente a la discriminación salarial. Así para la información contenida en una misma base de datos, diversos autores obtienen distintos resultados, dependiendo de las variables explicativas utilizadas por cada uno de ellos. Los porcentajes de la diferencia salarial, favorable al hombre, atribuida a la discriminación, oscilan, según dichos autores, entre el 66,7% y el 72,9% (Hernández, 1995, 1996, 1997). Es decir, eliminadas las otras formas de discriminación, subsistiría, como resultado de la discriminación salarial, según los datos de la tabla 1, una diferencia que se sitúa en España desde un 17% hasta un 20% aproximadamente, entre la retribución de las mujeres y la de los hombres.

En cualquier caso, es obvio que la discriminación salarial existe, incluso en su forma más tosca, a saber, la retribución distinta de dos puestos de trabajo idénticos (aunque tal vez con distinta denominación); obsérvese que la pregunta sobre discriminación salarial en la encuesta del estudio realizado por la Universidad Complutense de Madrid a que se ha hecho mención en la sección 1 de este documento se refiere a esta forma de discriminación, a saber, la correspondiente a dos puestos de trabajo iguales y que la propia formulación de la pregunta implica que este tipo de discriminación se considera un hecho bien conocido.

Así pues, en una primera aproximación parece fácil caracterizar la discriminación salarial. Sin embargo, es necesario precisar diversos aspectos.

El caso más sencillo es el de trabajos iguales. Es difícil objetar que dos personas que realicen dos trabajos iguales deben percibir la misma retribución. A ello se refiere, por supuesto, el clásico enunciado “a igual trabajo, igual salario”, pero este eslogan, como se discute a continuación, no es suficiente. En efecto, por una parte, la retribución es un concepto que comprende al de salario (incluso si en éste se incluyen, junto con el salario base, los complementos), puesto que el salario es sólo una parte de la retribución, la cual incluye, por ejemplo, las prestaciones diferidas (“Se entiende por retribución [...] el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”, según el artículo 2 de Tratado de la Unión Europea, en la formulación correspondiente al Tratado de Amsterdam, de 1997, en vigor

desde 1999). Por otra, está aceptado, como compatible con el principio enunciado, que dos personas que realizan el mismo trabajo pero con distinta antigüedad reciban salarios distintos y también que ello suceda a dos personas que realizan el mismo trabajo pero en empresas distintas o incluso en unidades productivas distintas pertenecientes a la misma empresa; por supuesto, también puede darse el caso de que dos personas que ocupen puestos de trabajo idénticos perciban retribuciones distintas a causa de diferencias en el desempeño de su labor. Dicho esto, podemos especificar que constituye discriminación salarial el hecho de que dos personas que realizan trabajos iguales en el seno de una misma empresa o unidad productiva perciban una retribución distinta, con las salvedades expresadas en lo que se refiere a la antigüedad o a diferencias justificables objetivamente a partir del mérito o el rendimiento.

Pero también se puede producir discriminación cuando dos personas que realizan trabajos *equiparables* perciben por ellos una retribución distinta. Mas, ¿qué se entiende por trabajos equiparables? Podemos cambiar el término y referirnos a trabajos *comparables* (como es frecuente en una buena parte de los textos sobre el tema de origen estadounidense) o *equivalentes* o, lo que es lo mismo, *de igual valor*. De hecho, en Europa, ésta última es la expresión más utilizada. En definitiva, podemos decir que se produce discriminación cuando dos personas que realizan trabajos de igual valor perciben una retribución distinta.

La sustitución de “a igual trabajo” por “a trabajo de igual valor” es sumamente importante, puesto que amplía significativamente el alcance del concepto de discriminación. Pese a que el principio de que trabajos de igual valor, aunque sean distintos, deben tener la misma retribución está incorporado desde hace tiempo en la legislación (tal como se expone en la sección 3), no parece que haya sido asimilado de forma general, ni siquiera por personas que, por la función que desempeñan, están involucradas en la problemática de la discriminación. Así, en el debate parlamentario a que se ha hecho referencia anteriormente, una de las diputadas que intervinieron dijo: “Por ejemplo, la discriminación que implica que un hombre y una mujer haciendo el mismo trabajo cobren distinto, a través de aquella trampa que en la valoración de puestos de trabajo se han clasificado como puestos de trabajo distintos, pero están haciendo exactamente lo mismo.” (Diari de sessions del Parlament de Catalunya, Sèrie P – Núm. 46, 7-3-2001, p. 78) y, en el mismo debate, el *conseller* (equivalente a ministro) de Trabajo, “[...] nosotros velamos por una aplicación correcta de la ley, que evite los abusos y los errores de su interpretación, por lo que respecta a cualquier tema de género, y si hablamos de sueldos..., es decir, a igual trabajo igual salario.” (Diari de sessions del Parlament de Catalunya, Sèrie P – Núm. 46, 7-3-2001, p. 77). Como se ve, estas intervenciones se sitúan todavía en el marco del ya superado principio “a igual trabajo, igual salario. Otro ejemplo, en la misma línea, se encuentra en las declaraciones de una sindicalista, incluidas en la p. 89 del mencionado reportaje de la revista Capital, en las que se refiere, como ejemplo de discriminación, a “una limpiadora y un peón, que pueden realizar las mismas funciones”; precisamente, una sentencia dictaminó estableció que las limpiadoras y los peones del Hospital

Gregorio Marañón debían percibir la misma retribución, pero no porque realizaran las mismas funciones (ya que, obviamente, no es éste el caso) sino porque el tribunal consideraba que ambos puestos de trabajo tenían el mismo valor (Sentencia del Tribunal Constitucional, de 1 de julio de 1991, sobre el recurso de amparo núm 175/1989).

Ahora bien, ¿qué se entiende por valor del trabajo y como se puede cuantificar? No todo el mundo coincide a este respecto.

Por ejemplo, se puede defender que el valor del trabajo es igual a su retribución, a su precio; pero esto lo desmiente el hecho de que en realidad trabajos iguales reciben remuneraciones distintas y, por otra parte, la aceptación de esta doctrina implica el rechazo no ya de que se produzca discriminación sino también de que ésta sea posible. Se podría decir también que el valor es el precio que resultaría en un mercado que cumpliera determinadas condiciones, pero como el mercado de trabajo real no las cumple no hay forma de saber cuál sería ese precio. O bien que el valor de un puesto de trabajo es el incremento del valor de la producción que se obtendría al incorporar dicho puesto a un sistema productivo que careciera del mismo, pero esta definición tampoco es operativa y en muchos casos puede conducir a resultados absurdos, dado que algunos puestos de trabajo son indispensables para llevar a cabo la producción, la cual se obtiene mediante un sistema cuyos elementos se relacionan entre sí de forma generalmente compleja. De hecho, la retribución de la persona que desempeña un puesto de trabajo es el resultado de múltiples causas tales como la oferta y la demanda, el poder de negociación de las partes, o la consideración social que se otorga a unos u otros tipos de trabajo, la cual varía de unos países a otros y a lo largo del tiempo; ello pone de manifiesto la dificultad de asimilar el valor al precio (el periódico El País del 30-7-2001, en su página 41, recogía las declaraciones de un famoso futbolista, cuyos emolumentos anuales ascienden a varios millones de euros, a propósito “de que algún sector de la afición le tildase de pesetero”: “¿Pesetero? ¿Por qué? La gente trabaja y tiene que cobrar. Yo he hecho lo mismo”).

El objetivo de definir el valor del trabajo se puede alcanzar a partir del más modesto de definir la equivalencia de dos trabajos; es decir, de entrada planteamos cómo comparar dos trabajos, en lugar de intentar atribuir un valor a cada uno de ellos. Dos trabajos se consideran de igual valor si les corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

No es, desde luego, una buena definición, aunque sólo sea porque en ella interviene el concepto de equivalencia, y además no es operativa, porque no es suficientemente precisa en lo que se refiere a las características que deben ser consideradas. Pero reduce el problema de la equivalencia de valor al más concreto de la equivalencia de requerimientos del puesto y proporciona una orientación sobre los pasos que deben darse para

determinar la equivalencia de dos puestos (analizar los puestos, a partir de una descripción de los mismos, y evaluar el grado de exigencia en relación con los factores o grupos de factores que se mencionan en la definición). Si se acepta este concepto de equivalencia, no es difícil establecer las líneas generales de un procedimiento para evaluar puestos (y no meramente para compararlos).

De ahí surgieron los sistemas de valoración de puestos de trabajo, que son procedimientos que asignan a cada puesto, a través de un análisis de los requerimientos que implica, una posición en una escala ordinal o una puntuación numérica. En este último caso se puede decir que el valor de un puesto de trabajo es la puntuación que le corresponde como resultado de aplicar un determinado sistema de valoración de puestos de trabajo; dos puestos tienen el mismo valor si tienen la misma puntuación o puntuaciones suficientemente próximas (o bien si ocupan la misma posición en una escala ordinal, en el caso de que el sistema de valoración proporcione sólo una ordenación de los puestos).

Todo esto puede parecer poco satisfactorio, y seguramente lo es, pero no existe ninguna alternativa práctica formalizable. De todos modos, la aplicación de un sistema de valoración de puestos incluye elementos subjetivos y puede considerarse, hasta cierto punto, como el resultado de una negociación; por lo cual debe aceptarse también que dos puestos de trabajo tienen el mismo valor si así se acuerda en una negociación entre las partes implicadas. Finalmente, por supuesto, dos puestos de trabajo tienen el mismo valor si así lo establece una sentencia firme, con independencia de que ésta se fundamente o no en el resultado de una valoración de puestos.

Obsérvese, por otra parte, que el principio antidiscriminatorio según el cual a trabajos de igual valor debe corresponder la misma retribución no da indicación alguna sobre la relación que deberían observar las retribuciones correspondientes a trabajos de valor distinto. En la práctica, cuando se utiliza un procedimiento cuantitativo, los puestos de trabajo se suelen agrupar, de modo que todos aquellos cuya puntuación pertenece a un cierto intervalo forman parte del mismo grupo, lo cual implica que puestos de trabajo de distinto valor (pero no muy distinto) pueden tener la misma retribución. Por supuesto, lo que impone la lógica más elemental es que, dados dos puestos tales que uno de ellos tiene mayor valor que el otro, la retribución del primero no debe ser inferior a la del segundo. Pero el que un puesto tenga un valor digamos doble que el de otro no implica que la retribución del primero sea igual a dos veces la del segundo; la relación entre ambas retribuciones dependerá de la política salarial de la empresa, que estará condicionada en mayor o menor medida por el mercado, pero también por otras circunstancias externas o internas.

En resumen, la discriminación salarial consiste en que a dos puestos de trabajo a los que se atribuya igual valor les correspondan retribuciones distintas.

3. La discriminación salarial es ilegal e inconstitucional

Los Convenios nos. 100 y 117 de la OIT (de 1951 y 1962, respectivamente) establecen el principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

El Tratado de Roma, en su artículo 119, indica que cada Estado miembro garantizará “la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo” (lo cual, por cierto es más restrictivo que lo establecido en los Convenios de la OIT, donde se hace mención expresa de la igualdad de valor). Ahora bien, la Directiva 75/117 del Consejo, de 1975 dispone que “El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado [...] implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye el mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo”.

En España, la Constitución, en su artículo 14, declara 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” y, en su artículo 35.1, que trata sobre el deber de trabajar y el derecho al trabajo, se refiere específicamente a la esfera laboral e indica que “en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores se refiere específicamente a la discriminación salarial cuando, en el artículo 28, establece que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”. No obstante, no indica cómo se compara el valor de dos puestos de trabajo y, por otra parte, vincula la no discriminación al salario y no a la retribución, lo que excluye (artículo 26.2) “las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores prohíben pues la discriminación directa, pero no expresamente todas las posibles formas de la denominada discriminación indirecta, que, según el Tribunal Constitucional (Sentencia 145/1991) comprende “los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que se derivan, por las diferencias fácticas que existen entre los trabajadores de distinto sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable[...] sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de la diferencia de sexo”. No obstante, la prohibición de dicha discriminación indirecta está presente en el derecho internacional y en la jurisprudencia. Pese a ello, parece existir una cierta confusión en torno a dicho concepto y a su status jurídico; en las declaraciones a la revista Capital, ya mencionadas anteriormente, de una sindicalista, ésta dice: “Las principales discriminaciones se producen en tareas similares en la misma ocupación y en

puestos de menor cualificación. Es la discriminación salarial indirecta. La directa es ilegal, aunque a veces también se produce, en empleados fuera de convenio.”; y, en el repetidamente citado debate parlamentario, el *conseller* de Trabajo: “nosotros tenemos una discriminación importante en el tema de la discriminación indirecta, aquel tipo de discriminación que no se puede buscar en la regulación legal, sino que es la práctica social y —como también se ha señalado— el mantenimiento de estereotipos absolutamente obsoletos.” (Diari de sessions del Parlament de Catalunya, Sèrie P – Núm. 46, 7-3-2001, p. 77).

En la propia sentencia citada y en otras posteriores el Tribunal Constitucional ha puesto de manifiesto la importancia del concepto de igualdad de valor (frente a la identificación meramente formal o nominal) y en la necesidad de garantizar que los criterios utilizados para la evaluación de los puestos de trabajo no sean, por ellos mismos, discriminatorios.

Finalmente, debemos mencionar otro principio, el de inversión de la carga de la prueba, establecido en el ordenamiento comunitario y el artículo 96 de la Ley de Procedimiento Laboral: “En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

4. ¿Cómo detectar y combatir la discriminación salarial?

Mejorar la legislación

Perfeccionar las leyes en el sentido de precisar el alcance del principio de no discriminación y definir qué se entiende por valor del trabajo y especificar los instrumentos adecuados para determinarlo es una forma de combatir la discriminación salarial.

Obsérvese que nuestra legislación, si bien recoge el principio de no discriminación por razón de sexo, no lo especifica adecuadamente, puesto que, como se ha indicado, no se refiere a igualdad de retribución sino a igualdad de salario para puestos de igual valor. Por otra parte, no incluye una definición del valor del trabajo ni de la igualdad de valor, ni especifica instrumentos técnicos que deban utilizarse obligatoriamente en caso de conflicto.

Aunque en líneas generales nuestra situación es parecida a la de muchos otros países, en algunos estados miembros de la Unión Europea, como Bélgica, Francia y Portugal incluyen en su legislación elementos de los que carece la nuestra.

Utilizar las vías previstas para reclamar

Ante el hecho discriminatorio, si es una persona la que se considera afectada es ella la que está legitimada para reclamar y los sindicatos pueden actuar

como coadyuvantes. Si la discriminación tiene carácter colectivo y su causa es la ilegalidad de un convenio, la legitimación activa para impugnar corresponde a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, a los sindicatos y a las asociaciones empresariales interesadas.

En cualquier caso, la reclamación debe basarse en indicios suficientemente sólidos. Así, en la sentencia 82/1997 del Tribunal Constitucional puede leerse, en relación con el principio de inversión de la carga de la prueba, que “para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el actor la tilde de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y presente esta prueba indiciaria”.

Es patente, pues, la necesidad de contar con instrumentos para detectar o acreditar los indicios de discriminación. En síntesis puede decirse que tales instrumentos pueden asociarse con el derecho, la estadística y la organización industrial.

Analizar los convenios y mejorar la negociación colectiva en relación con la discriminación salarial

En primer lugar, algunos aspectos de los convenios o pactos pueden poner de manifiesto los mencionados indicios. Es frecuente, por ejemplo, la utilización de denominaciones que asocian con el género femenino los trabajos menos cualificados; o bien una regulación de la asignación de complementos que resulta más favorable para los trabajadores masculinos. Aunque la mera utilización de una terminología inadecuada o desfasada no demuestra que la discriminación exista, en muchos casos refleja la inercia en lo que se refiere al mantenimiento de situaciones pretéritas en las que es muy probable, dadas las circunstancias políticas y sociales, que la discriminación existiera.

Por consiguiente, es importante que las personas que intervienen en la negociación de los convenios estén formadas y sensibilizadas en relación con la discriminación salarial, que se introduzcan en los convenios cláusulas que recojan el principio de igualdad retributiva en todo su alcance, así como cláusulas que faciliten el control del cumplimiento de dicho principio (por ejemplo, relativas al procedimiento de valoración de puestos). En la negociación se debe evitar que se establezca una correspondencia de un tipo de puesto de trabajo con un género determinado y se debe prestar atención a que la regulación de los complementos de penosidad o denominación similar recoja tanto los aspectos asociados a los trabajos típicamente masculinos (esfuerzo físico, principalmente) como los propios de los típicamente femeninos (de tipo psíquico o postural).

Al respecto, también es de gran importancia el papel de la Administración, especialmente en lo que se refiere al control de legalidad. Así, el *conseller* de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, en su ya citada intervención en el debate parlamentario expuso que “En el tema de la negociación colectiva lo que se hace es un seguimiento exhaustivo de todas las cláusulas de los convenios

desde la Dirección General de Relaciones Laborales, donde se revisa con profundidad su legalidad. Hay que decir que, consecuencia de la concienciación y de esta actuación del Departamento, de la revisión de todas las cláusulas, hoy en día prácticamente ya no hay ningún convenio colectivo donde aparezca ninguna cláusula discriminatoria. Y es más, se ha dado un hecho muy positivo, y es que hay convenios donde ya se están introduciendo cláusulas específicas en contra de la discriminación, y este es un hecho que se está produciendo en los últimos tiempos. Concretamente se podría decir que, en los últimos tiempos, en el caso concreto de Cataluña han entrado 255 convenios de aplicación donde no sólo no hay estas cláusulas, sino que se introducen cláusulas para que no se produzca discriminación de ningún tipo.” (Diari de sessions del Parlament de Catalunya, Sèrie P – Núm. 46, 7-3-2001, p. 79)

Reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo en materia de discriminación

La inspección es uno de los instrumentos importantes de que dispone la administración para detectar y combatir la discriminación salarial. Actuaciones informativas y formativas, así como la elaboración y puesta en práctica de planes específicos (sectoriales, por ejemplo) pueden contribuir a reforzar su eficacia.

Analizar los datos sobre la retribución del personal

El análisis estadístico de las hojas de salarios, basado fundamentalmente en la comparación de las distribuciones de los salarios base y de los complementos de los trabajadores masculinos y femeninos de una misma categoría, es otro instrumento útil para detectar indicios de discriminación. Sin embargo, la discriminación puede quedar enmascarada por el hecho de que trabajos de igual o similar valor estén clasificados en categorías distintas.

Valorar los puestos de trabajo con un sistema neutro

Finalmente, el instrumento más fiable de que se dispone para detectar la discriminación es la valoración de puestos de trabajo, tal como se reconoce, implícita o explícitamente, incluso en disposiciones legales vigentes en algunos países. Así, el *Code du Travail* francés establece, en su artículo 140-2, que “se consideran de igual valor los trabajos que exigen a los trabajadores un conjunto similar de conocimientos profesionales acreditados por un título, un diploma o una práctica profesional, de capacidades adquiridas por la experiencia, de responsabilidades y de carga física y nerviosa”, lo que remite de hecho a la utilización de un sistema de valoración y especifica los criterios agregados que deben tenerse en cuenta en el mismo.

La valoración de puestos de trabajo es una de las herramientas más tradicionales de la organización industrial. En el libro de la OIT *Evaluación de tareas* (OIT, 1986) se dice que “no se conoce a ciencia cierta el origen de la

evaluación de tareas. Algunos autores piensan que comenzó con un método de clasificación propuesto para la función pública de los Estados Unidos en el lejano 1871; otros fijan su origen en los primeros años 1920. No obstante, es evidente que el desarrollo de la evaluación de tareas como técnica estuvo asociado a la concepción de los primeros años del siglo XX que llevó a la introducción de métodos analíticos en la organización del trabajo, la llamada 'gestión científica', de la que F. W. Taylor fue quizá el exponente más conocido. El análisis de puestos constituye la base común del estudio de métodos, la medición del trabajo y el estudio de tareas. Pero esta última no se inspira exclusivamente en los principios de la 'gestión científica', algunos de los cuales han merecido desde entonces severas críticas de diversos sectores por conducir a cierta 'deshumanización' del trabajo; también debe mucho a la preocupación por el principio de 'igual remuneración por trabajo de igual valor'".

Desde luego, no entraremos aquí en una crítica del taylorismo o de la "gestión científica" u "organización científica del trabajo". Digamos simplemente que muchas de las críticas al taylorismo, pero no todas, pueden considerarse perfectamente justificadas y, en particular, no se puede estar de acuerdo, precisamente, con el carácter plenamente científico que el taylorismo pretende atribuir a las prácticas derivadas de su enfoque.

No quedan al margen de esta crítica los procedimientos de valoración de puestos de trabajo, los cuales reducen la subjetividad pero no la eliminan. No se puede decir que se "mide" el valor de un puesto de trabajo como si de medir una longitud, pongamos por caso, se tratara; de hecho, la aplicación de distintos sistemas de valoración a un mismo conjunto de puestos puede arrojar resultados dispares e incluso puede suceder esto si aplican un mismo procedimiento dos personas distintas.

Pero, como queda dicho, la aplicación de un procedimiento de valoración reduce la subjetividad y no se dispone de otro tipo de instrumento que sea más adecuado. Como los procedimientos de valoración se aplican a puestos de trabajo y no a las personas que los ocupan, son, de entrada, un instrumento antidiscriminatorio. No obstante, en el diseño y en la aplicación del sistema pueden incorporarse, tal vez inconscientemente, elementos que impliquen una cierta discriminación; se dice entonces que el sistema no es neutro (es decir, lo deseable es disponer de un sistema neutro, exento de elementos de discriminación relativos al género o a cualquier otra característica que no deba ser motivo de discriminación).

Así pues, la implantación de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo es una condición muy conveniente, por no decir casi necesaria, para eliminar la discriminación, pero no es una condición suficiente.

En primer lugar, porque los sistemas de valoración son muy numerosos y variados y, por lo tanto, no todos son igualmente adecuados. Se pueden clasificar en dos grandes tipos, a saber, los cualitativos y los cuantitativos o analíticos. Entre estos últimos se encuentran los sistemas de puntuación de factores o de asignación de puntos por factor, los cuales son los que menos campo dejan a la subjetividad, por lo cual existe un amplio consenso en que

son técnicamente, por así decirlo, superiores y también en que son los más adecuados, o incluso los únicos a tener en cuenta, para detectar y combatir la discriminación salarial.

En estos sistemas cada puesto de trabajo se valora en relación con cada uno de los factores, claramente definidos, de una lista. Cada factor tiene asociada una escala de valoración, discreta, con un número determinado de niveles o grados; cada grado corresponde a un nivel de exigencia (por ejemplo, si el factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica) y tiene asociada una puntuación. El grado en cada factor se asigna a cada puesto de trabajo a partir de una descripción del mismo. En algunos sistemas, los intervalos de puntuación asociados a unos o a otros factores son distintos, lo cual implica una ponderación implícita de dichos factores; en otros, los intervalos son iguales y la importancia relativa de los factores se define mediante unos “pesos” asociados a los mismos (que, generalmente, se normalizan, de modo que su suma sea igual a un valor dado, tal como 100, por ejemplo). El resultado de aplicar un procedimiento de este tipo es una puntuación para cada puesto de trabajo.

La utilización de estos procedimientos encauza el proceso de valoración, pero no elimina por completo, como ya se ha dicho, la subjetividad. Ésta está presente tanto en el diseño del procedimiento como en su aplicación, en aspectos como la selección y definición de factores, escalas y pesos o en la propia descripción de los puestos, en la que, por ejemplo, se puede omitir ciertas características que, por consiguiente, quedarán al margen de la valoración (ello suele ocurrir precisamente en trabajos desempeñados exclusiva o muy mayoritariamente por mujeres, para las que se da por supuesto que poseen ciertas habilidades consideradas como naturales o innatas o que pueden asumir sin dificultad tareas que, en relación con el género masculino, se valoran como molestas o penosas).

El sistema de valoración ha de ser técnicamente correcto, en su definición y en su aplicación, lo cual tiene implicaciones que no cabe analizar aquí en detalle, entre las cuales una de las más importantes es que la descripción de los puestos de trabajo ha de ser completa, sin que se omita ninguna característica o función.

Además, el sistema ha de ser neutro o, si se prefiere una formulación menos taxativa, ha de ofrecer garantías suficientes de neutralidad, lo que implica, entre otras cosas que ha de tener en cuenta tanto las características de puestos predominantemente masculinos como de los predominantemente femeninos, que en el conjunto de puestos de referencia (que sirven de estándar y de ejemplo para la evaluación de los otros puestos) deben estar presentes puestos en que predominen las mujeres, que la ponderación de los factores no ha de favorecer a ningún grupo de características (masculinas o femeninas) en particular, que las personas que participen en el proceso de valoración han de estar formadas tanto en las técnicas correspondientes como en la problemática de la discriminación o que ha de haber mujeres en las diversas comisiones o comités y en particular en el de apelación.

Existen listas comentadas de características y precauciones que se han de tener presentes en el diseño de un sistema y en el de su procedimiento de aplicación, para que tenga garantías de neutralidad. Asimismo, existen listas de control para analizar si un procedimiento dado satisface los requisitos expresados y otros que no se detallan aquí.

Desde luego, la aplicación de sistemas de valoración de puestos en una organización no está exenta de dificultades.

El proceso de implantación es algo complejo y bastante largo, lo que implica que tiene un coste apreciable. Por este y posiblemente por otros motivos, la proporción de empresas que utilizan sistemas de valoración de tareas es baja, muy especialmente, entre las pequeñas y medianas empresas.

En otro orden de cosas, muchos sistemas de valoración son antiguos o resultan de modificaciones de procedimientos antiguos y no permiten tener adecuadamente en cuenta características propias de las nuevas formas de organización del trabajo, tales como la polivalencia. La actualización de los sistemas de valoración es, por consiguiente, una tarea a la que deberían dedicarse esfuerzos en un futuro próximo.

Pero para utilizar la valoración de puestos como una herramienta para detectar la discriminación no es necesario aplicarla a toda la organización. Si existen elementos para pensar que dos puestos tienen igual valor y que pese a ello su retribución es distinta, bastará la aplicación de un sistema a los puestos implicados para validar o desmentir el supuesto de igualdad de valor.

Formar, educar, mentalizar

Como se ha dicho en la sección 1 de este documento, sin menospreciar el papel que pueden y deben jugar los instrumentos jurídicos y técnicos en el proceso de erradicar la discriminación, no se debe perder de vista que su origen último reside en opiniones y actitudes que, lamentablemente, tienen aún un peso significativo, tanto entre los agentes directamente implicados en temas salariales como en todo el tejido social.

El sistema educativo, los medios de comunicación, en cuanto que informan y contribuyen a formar opinión, y las muchas instituciones y entidades relacionadas de una u otra forma con la igualdad deberían desempeñar una labor constante contra la discriminación y contra las creencias e intereses que la sustentan.

5. Conclusiones

La discriminación laboral de la mujer es un fenómeno universal y de amplio alcance que presenta muchas facetas, una de las cuales es la discriminación salarial.

Ésta, que, como todas las otras formas de discriminación laboral, ha sido aceptada durante mucho tiempo como un hecho natural, repugna cada vez más a la conciencia cívica de muchas sociedades.

Aunque se trata de un fenómeno muy arraigado, existen ahora instrumentos jurídicos y técnicos para detectarlo y combatirlo, que serán eficaces en la medida en que los agentes tengan conciencia de la situación y estén decididos a rectificarla.

Bibliografía comentada

INSTITUTO DE LA MUJER, *Hacia la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, 1998, 156 pp.

Contiene diversos trabajos que tratan sobre la igualdad laboral, aunque en general no específicamente sobre la discriminación salarial. Para las cuestiones tratadas en esta conferencia es especialmente interesante:

C. Van Laere, J. M. Gutiérrez Delgado, "El concepto de igualdad y discriminación directa e indirecta en la normativa y jurisprudencia en distintos países europeos", pp. 17-28.

INSTITUTO DE LA MUJER, *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*, 1999, 168 pp.

Es un texto relativamente breve, claro y riguroso, resultado de un proyecto transnacional liderado por el Instituto de la Mujer en el que participaron también Bélgica, Francia, Portugal y el Reino Unido. Contiene datos, conceptos básicos, diagnósticos de la situación relativos a diversos países de la Unión Europea y propuestas de buenas prácticas, todo ello en lo que se refiere a poderes públicos e igualdad retributiva, negociación colectiva, detección de la discriminación y valoración de puestos de trabajo.

INSTITUTO DE LA MUJER, *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, 1999, 325 pp.

Los capítulos más relacionados con la discriminación salarial son los siguientes:

T. Pérez del Río, "Introducción. Principios de discriminación indirecta y acción positiva. Estructura y articulación de la negociación colectiva", pp. 7-67.

E. Saldaña, "Discriminación salarial", pp. 105-154.

E. SALDAÑA, *Discriminación retributiva por razón de género: Valoración de puestos y clasificación profesional*, tesis doctoral, Universidad de Cádiz, 2000, 786 pp.

Esta tesis, dirigida por la Dra. T. Pérez del Río, presenta un estudio muy completo y riguroso en el que se relacionan los aspectos jurídicos con la negociación colectiva y la valoración de puestos de trabajo.

P. LAMPINEN, ED., *Gender and Organisation – Exploring the Reality*, 2000, 96 pp.

Esta publicación recoge los trabajos elaborados en el proyecto PROW (*Promoting Equal Opportunities in Work Organisation*), en el marco del programa Leonardo da Vinci de la Comisión Europea. Dos de estas comunicaciones se refieren a la valoración de puestos de trabajo en relación con la discriminación salarial:

L. Rantanen, “Job evaluation – way towards equal pay”, pp. 72-75.

A. Corominas, A.-M. Coves, A. Lusa, C. Martínez, M. A. Ortega, “Against gender discrimination in pay structures: equal pay for equal value and job evaluation”, pp. 76-90.

P.J. HERNÁNDEZ, “Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España” *Investigaciones Económicas*, 19 págs. 195-215, 1995. “Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial”. *Revista de Economía Aplicada*, 11, págs. 57-80, 1996. “Causas y consecuencias del abandono voluntario del puesto de trabajo en la mujer”. *Cuadernos Económicos de ICE*, 63, págs. 125-153, 1997.

Estas tres publicaciones utilizan el modelo de descomposición salarial de Oaxaca para analizar las posibles causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las bases de datos utilizadas provienen de: La Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT, 1985) del Ministerio de Economía y Hacienda; La Encuesta sobre Discriminación Salarial (EDS, 1987) elaborada por el Ministerio de Asuntos Sociales; La Encuesta de Conciencia, Biografía y Estructura de Clase (ECBC, 1991) del Instituto Nacional de Estadística, Comunidad Autónoma de Madrid e Instituto de la Mujer.

<http://www.ioc.upc.es/IVIS/>

Es la página web del equipo IVIS (a Igual Valor Igual Salario) de la Universidad Politécnica de Cataluña, que incluye enlaces a otras webs de interés y los textos de algunos de los trabajos del equipo. La mayor parte de dichos textos corresponden a un proyecto de investigación promovido por el Instituto de la Mujer y desarrollado en 1997-98, en el

que el equipo IVIS se responsabilizó del estudio de la relación de la discriminación salarial de la mujer con la valoración de puestos de trabajo (procedimientos de valoración y su relación con la discriminación, diferencias entre hombres y mujeres, criterios para diseñar y poner en práctica un sistema de valoración neutro, lista de control para detectar elementos discriminatorios en un sistema de valoración, modelo y programa para determinar los pesos en un sistema de valoración por ponderación de factores, bibliografía). Por otra parte, la biblioteca del Instituto de Organización y Control de Sistemas Industriales dispone de un fondo bibliográfico y documental sobre el tema.