

EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE AND JOB EVALUATION. THE SPANISH CASE

Carme Martínez Costa
Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)

1. INTRODUCCIÓN

Mi equipo de investigación ha estudiado la relación entre la valoración de puestos de trabajo y la discriminación salarial de la mujer en dos proyectos de investigación promovidos por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El primer proyecto perteneciente al III Plan Nacional de I+D, y el segundo proyecto de carácter transnacional, con la participación de equipos de cinco países, dentro del IV Programa de Acción Comunitario.

Nuestro equipo de la UPC ha participado también en el proyecto PROW del programa Leonardo da Vinci de la Comunidad Europea, y acabamos de terminar un estudio sobre como deben evolucionar las técnicas de valoración de puestos de trabajo para adaptarse a los nuevos requerimientos organizativos.

2. EL CASO ESPAÑOL

España es uno de los países de la Unión Europea donde el paro femenino es más elevado, donde existen mayores diferencias entre la tasa de actividad entre mujeres y hombres, y donde las diferencias retributivas son más acusadas. Según los datos estadísticos¹ el salario medio de las mujeres supone sólo el 76% del de los hombres. Esta diferencia entre la ganancia media se ha ido reduciendo en los últimos años, aunque muy lentamente.

Sin embargo los estudios estadísticos disponibles hasta el momento no permiten conocer que parte es atribuible a la discriminación salarial propiamente dicha, y que parte es atribuible a otros factores, como el diferente nivel educativo, la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres, y las desigualdades con respecto al tipo de contratación, tipo de jornada, etc.

La persistencia de la discriminación retributiva de la mujer en España, coexiste con una falta de sensibilización e información, en materia de género, en nuestra sociedad. Este hecho, juntamente con el miedo a las represalias, se traduce en una muy baja conflictividad en este campo, siendo muy pocas las demandas presentadas por discriminación retributiva ante la autoridad competente.

Esta situación de discriminación obedece en principio a razones históricas, y a la evolución social y política de nuestro país.

¹ Fuente: CES año 2000

2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

La Constitución Española de 1978 establece en su artículo 14 y artículo 35, el principio a la no discriminación. En el ámbito laboral, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de 1995, recoge el principio de igualdad retributiva: a igual valor igual salario (IVIS).

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha hecho explícita la prohibición no sólo de la discriminación directa, sino también de la indirecta.

España no dispone en su normativa de una definición de valor del trabajo, ni tampoco de una definición de trabajos de igual valor.

En Portugal existe un Decreto Ley ² que establece que se consideran trabajos de igual valor si las tareas desarrolladas son consideradas iguales ante la aplicación de criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo.

En Francia hay una Ley³ mucho más explícita que la norma portuguesa, pues detalla los criterios mediante los cuales se consideran trabajos de igual valor: conocimientos, experiencia, responsabilidades y carga física o nerviosa.

El ordenamiento comunitario, en su directiva 97/80/CEE, recoge el mecanismo de inversión de la carga de la prueba, recogido también en la Ley de Procedimiento Laboral del ordenamiento español.

A diferencia de Francia y Portugal, en España no hay la obligatoriedad de hacer una valoración de puestos de trabajo ante la existencia de indicios de discriminación, o frente a una denuncia presentada a la Inspección de Trabajo.

2.2. SITUACIÓN ACTUAL

En los últimos años ha crecido el interés de la Administración y otros agentes (como las principales centrales sindicales) en sensibilizar a los implicados en materia de discriminación retributiva por razón de género; en la creación de instrumentos de detección y control de la discriminación; y en la difusión de las herramientas existentes contra la discriminación retributiva.

La Universidad también es sensible a este problema, y existen diversos grupos que están trabajando sobre el mismo, en la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Cádiz, la Universidad de Oviedo y nuestro equipo de la Universidad Politécnica de Catalunya.

Junto a esta voluntad política, continúan existiendo en España causas jurídicas de discriminación, que propician prácticas retributivas discriminatorias. El marco regulador contiene lagunas, omisiones e incluso errores en materia de discriminación retributiva por razón de género. El propio art. 28 del Estatuto de los Trabajadores se refiere en su redactado a “salario” en lugar del concepto más amplio de retribución contemplado en el ordenamiento comunitario.

² Art. 2 del Decreto Ley 392/79 de 20 de septiembre.

³ Art- 140-2 Code du Travail.

Los sistemas de clasificación profesional son el instrumento base de la fijación de salarios en España. La clasificación profesional se establece mediante negociación colectiva o acuerdos de empresa, por medio de categorías o grupos profesionales.

En un estudio elaborado por la Dra. Saldaña de la Universidad de Cádiz se demuestra que existe discriminación retributiva por razón de género en diversas fuentes jurídicas de la clasificación profesional (convenios colectivos, acuerdos de empresa, clasificaciones estatutarias, etc.) y por tanto, de la estructura retributiva de la empresa.

Existen convenios colectivos que presentan discriminación en la retribuciones básicas (denominaciones funcionales en femenino, infravaloración del trabajo femenino, omisión de determinadas habilidades, etc.) y en las retribuciones complementarias (en los complementos personales, percepciones extrasalariales, en los beneficios sociales, etc.).

Los sistemas de clasificación sectoriales vigentes que aparecen reflejados en algunos convenios colectivos sectoriales carecen de una base técnica objetiva que pueda garantizar la no discriminación por razón de sexo. En la práctica se observa que son muy pocos los convenios colectivos que describen los factores utilizados para definir los diversos grupos profesionales, y en el caso de utilizarlos no se resuelve el problema, sino que incluso puede agravarlo, ya que se pueden formular muchas críticas en la selección y definición de los factores, que no garantizan ni los requisitos técnicos ni de neutralidad necesarios. En ningún caso, se explicitan en los convenios los pesos o ponderaciones aplicables a los factores.

Tanto la normativa europea como la española contienen mecanismos para declarar nulos los convenios que vulneren el principio de igualdad y no discriminación, sin embargo estas normas son absolutamente ineficaces a la vista de los numerosos convenios en que se perciben discriminaciones.

A estas causas jurídicas de discriminación debe añadirse el desconocimiento, por parte de algunos jueces y magistrados, de los conceptos y ordenamiento comunitario en esta materia, así como a la vista de las pocas sentencias pronunciadas en este tipo de demandas, una aplicación incorrecta o insuficiente del acervo en materia de igualdad retributiva.

Como consecuencia de todo lo anterior, y aunque no existen datos estadísticos oficiales, se puede afirmar que hay un bajo grado de implantación de los procedimientos de valoración de puestos de trabajo en España, aunque su utilización es mayor en las grandes organizaciones.

La gran empresa privada suele aplicar procedimientos de valoración de asignación de puntos por factor (point factor), tipo NEMA o similar en el caso de la empresa industrial, y tipo HAY para la empresa de servicios.

En los últimos años la Administración pública, tanto la autonómica como la municipal, y algunos organismos de la Administración (como la Universidad para su personal de administración y servicios) han implantado mayoritariamente el método HAY, a pesar de las numerosas críticas y que no ofrece garantías suficientes de neutralidad.

Por el contrario, las PYMES no suelen tener procedimientos de valoración de puestos de tipo analítico.

3. CONCEPTOS Y HERRAMIENTAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

Ante la dificultad de definir el valor del trabajo o que se entiende por trabajos de igual valor, los procedimientos de valoración de puestos de trabajo son el único instrumento, que de forma general y práctica, permite determinar el valor relativo de los puestos de trabajo de una organización, y establecer la igualdad de valor entre dos puestos de trabajo distintos. En definitiva permite la realización práctica del principio IVIS.

Pero estos procedimientos deben cumplir unos requerimientos técnicos y de neutralidad respecto al género, ya que un procedimiento de valoración, en su definición o en su aplicación, puede presentar, por acción o por omisión, características discriminatorias.

En el primer proyecto realizado por mi equipo de investigación tuvimos la ocasión de estudiar la relación existente entre discriminación retributiva y valoración de puestos. Como estos procedimientos no sólo son un instrumento para detectar la discriminación, sino también para combatirla. El mero hecho de que su finalidad sea la de evaluar puestos (o familias de puestos) y no personas ya es un elemento antidiscriminatorio importante.

Hicimos un estudio crítico de los diversos tipos de procedimientos de valoración, y de los métodos analíticos más difundidos, observando que muchos de ellos no ofrecen garantías suficientes de neutralidad (ni en la selección de los factores, ni en su definición, ni en la asignación de pesos). Asimismo el trabajo incluyó la traducción, algunas adaptaciones y una crítica del documento "Equity at work", procedente de Nueva Zelanda, considerado generalmente como uno de los intentos más logrados de definición de un esquema bastante detallado para la elaboración de un manual de valoración neutro

Dentro también de este proyecto, elaboramos una guía para diseñar e implementar un procedimiento de valoración neutro, con una serie de pasos que se deben tener en cuenta para asegurar que no se produce discriminación en ninguna de las fases del proceso.

Una de las herramientas resultantes de este proyecto fue la realización de un cuestionario o lista de control ideada para ser utilizada tanto para los inspectores de trabajo como por la propia organización, con el fin de detectar los elementos discriminatorios del proceso de valoración y poder aplicar las medidas correctoras necesarias.

La lista de control contiene un conjunto de preguntas agrupadas en tres grandes grupos: aspectos prácticos (previos al diseño, como la composición de los comités, la formación, y la descripción de los puestos, entre otros), el diseño del método (cobertura, desarrollo del plan de factores, grados de los factores, ponderación de factores, etc.) y mantenimiento y apelación.

En el curso de este proyecto se planteó la cuestión de cómo calcular los pesos para conseguir la igualdad de valor de los elementos de una o más parejas de puestos de trabajo considerados equivalentes (por ejemplo, porque así lo hubiera establecido una sentencia judicial).

Para ello desarrollamos un modelo matemático y un programa informático para calcular los pesos de los factores de un procedimiento de valoración de asignación de puntos por factor, de modo que se igualen los valores de puestos de trabajo especificados y los pesos resultantes sean lo más parecidos posible a unos valores dados.

En el segundo de los proyectos a que se ha hecho referencia desarrollado a lo largo del curso 1998-99 se elaboró un cuestionario relativo a diversos aspectos de la discriminación salarial de la mujer que fue respondido por los países participantes; el análisis de dichas respuestas permitió establecer un diagnóstico de la situación y, teniéndolo en cuenta, se elaboró una guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva. Tales “buenas prácticas” se refieren, por una parte a la adopción de procedimientos analíticos de valoración de puestos de trabajo y a las características que debe reunir un procedimiento para que sea técnicamente correcto. Por otra parte, se establece como “buena práctica” describir los puestos de trabajo de forma completa, sin omitir ninguna característica o función. Y se ha de comprobar que el procedimiento ofrece garantías de neutralidad.

4. PASOS FUTUROS

Mi equipo de trabajo se ha propuesto seguir trabajando en el perfeccionamiento de los instrumentos de detección de indicios de discriminación.

Queremos participar en la elaboración de una encuesta que relacione las características del puesto de trabajo con la retribución percibida por el ocupante. Esta información permitiría conocer que parte del diferencial retributivo entre mujeres y hombres se debe a discriminación retributiva, y por tanto aislar su efecto de otras causas.

Como consecuencia del último estudio que hemos realizado, convencidos de la necesidad de que las técnicas de análisis y valoración de puestos deben poder adaptarse a las necesidades de flexibilidad de las organizaciones, nos hemos propuestos desarrollar un programa informático, fácilmente adaptable a las características de una organización en concreto, que permita realizar el análisis y la valoración de puestos de una forma más dinámica y menos costosa. Asimismo, esta herramienta podrá ser utilizada por la inspección de trabajo para detectar indicios de discriminación retributiva en determinados casos.