



HERRAMIENTAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL TOOLS FOR TACKLING THE GENDER PAY GAP

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BRECHA SALARIAL

Septiembre 2015

ISBN: 978-84-608-3112-9



CON EL APOYO DE:



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Equipo investigador:

Dirección: María Emilia Casas Baamonde
Remedios Menéndez Calvo
Beatriz Quintanilla Navarro
Juana María Serrano García

Edita: UGT-Comisión Ejecutiva Confederal

C/ Hortaleza 88 - 28004 Madrid

ISBN: 978-84-608-3112-9

INDICE:

1. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	9
2. MARCO GENERAL SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN: ALGUNOS DATOS	13
3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES.....	29
1. CLÁUSULAS, PROCEDIMIENTOS Y COMISIONES ANTI-DISCRIMINATORIAS:.....	29
2. SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS	30
3. COMPLEMENTOS PERSONALES.....	32
4. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.....	34
5. COMPLEMENTOS DE SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA	35
6. COMPLEMENTOS O PLUSES DE EQUIPARACIÓN SALARIAL	36
7. RETRIBUCIONES EN ESPECIE.....	37
9. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES	38
10. OTRAS CUESTIONES.....	39
4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO: CONVENIOS SECTORIALES.....	41
I. PARTE: ANÁLISIS DE CONVENIOS SECTORIALES.....	41
1. CLÁUSULAS GENERALES SOBRE IGUALDAD.....	41
2. ESTRUCTURA SALARIAL Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	43
3. CLAÚSULAS QUE TRATAN DE EVITAR LAS BRECHAS SALARIALES QUE PUDIERAN EXISTIR EN EL MARCO DEL CONVENIO	47
4. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA.....	48
4.1. SALARIO BASE	48
4.2. PAGAS EXTRA.....	51
4.3. COMPLEMENTOS SALARIALES: PERSONALES.....	53
4.3.1. Antigüedad.....	53
4.3.2. "Ad personam".....	59
4.3.3. Otros	60
4.4. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.....	61
4.4.1. Turnicidad.....	61
4.4.2. Nocturnidad.....	61
4.4.3. Peligrosidad.....	62
4.4.4. Desempeño.....	63
4.4.5. Flexibilidad.....	64
4.4.6. Trabajo realizado.....	64
4.4.7. Festivos, sábados y domingos.....	65
4.4.8. Otros.....	65

4.5. COMPLEMENTOS POR SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA	66
4.5.1. <i>Productividad</i>	66
4.5.2. <i>Beneficios</i>	67
5. RETRIBUCIONES EN ESPECIE	69
5.1. MANUTENCIÓN	69
5.2. GASTOS ESTUDIOS.....	69
6. OTRAS PERCEPCIONES SALARIALES	69
6.1. ÚTILES Y HERRAMIENTAS.....	70
6.2. TRANSPORTE	70
6.3. Beneficios Sociales.....	71
6.3. OTROS.....	73
7. OTRAS CUESTIONES	74
8. PLUSSES O COMPLEMENTOS SIN DEFINIR: EL PLUS CONVENIO	75
9. UNA BUENA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL REDUCE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	76
10. PROCESOS Y FÓRMULAS DE EQUIPARACIÓN SALARIAL.....	76
II PARTE: ANÁLISIS DE CONVENIOS DE EMPRESA	79
1. CLÁUSULAS CONVENCIONALES QUE CONTRIBUYEN A REDUCIR LA BRECHA SALARIAL.....	79
2. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA.....	80
2.1. SALARIO BASE.....	80
2.2. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES	81
2.2.1. <i>Antigüedad</i>	82
2.2.2. <i>Personales</i>	83
2.2.3. <i>Otros</i>	84
2.3. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.....	85
2.3.1. <i>Turnicidad</i>	86
2.3.2. <i>Nocturnidad</i>	87
2.3.3. <i>Peligrosidad</i>	88
2.3.4. <i>Desempeño</i>	89
2.3.5. <i>Flexibilidad</i>	89
2.3.6. <i>Trabajo realizado</i>	90
2.3.7. <i>Festivos, sábados y domingos</i>	92
2.3.8. <i>Otros</i>	93
2.4. COMPLEMENTOS POR SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA	94
2.4.1. <i>Productividad</i>	94
2.4.2. <i>Beneficios</i>	95
2.4.3. <i>Otros</i>	95

3.	PAGAS EXTRA	96
4.	RETRIBUCIONES EN ESPECIE.....	96
5.	OTRAS PRECEPCIONES SALARIALES.....	97
5.1.	ÚTILES Y HERRAMIENTAS	97
5.2.	TRANSPORTE	97
5.3.	BENEFICIOS SOCIALES	97
5.4.	OTROS	99
6.	OTRAS CUESTIONES.....	100
6.1.	Pluses voluntarios o discrecionales por la empresa.....	100
6.2.	REFERENCIAS A LAS ORDENANZAS LABORALES	101
5.	VALORACIÓN GENERAL	103
6.	ANEXOS	109
	<i>ANEXO I: GRÁFICOS GENERALES DE CONTENIDOS.....</i>	<i>109</i>
	<i>ANEXO II: MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS (años 2013 y 2014)</i>	<i>117</i>
	CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR:.....	119
	CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA Y DE GRUPO DE EMPRESAS:	125
	<i>SECTOR: actividades administrativas y servicios auxiliares</i>	<i>125</i>
	<i>SECTOR: transporte aéreo.....</i>	<i>125</i>
	<i>SECTOR: transporte</i>	<i>125</i>
	<i>SECTOR: telecomunicaciones.....</i>	<i>126</i>
	<i>SECTOR: alimentación.....</i>	<i>126</i>
	<i>SECTOR: educación.....</i>	<i>126</i>
	<i>SECTOR: actividades profesionales, científicas y técnicas.....</i>	<i>127</i>
	<i>SECTOR: fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas de España.....</i>	<i>127</i>
	<i>SECTOR: industria manufacturera</i>	<i>127</i>
	<i>SECTOR: actividades administrativas y servicios auxiliares.....</i>	<i>127</i>
	<i>SECTOR: industria del pan, bollería, pastelería y galletas.....</i>	<i>128</i>
	<i>SECTOR: construcción.....</i>	<i>128</i>
	<i>SECTOR: comercio al por mayor y al por menor.....</i>	<i>128</i>
	<i>SECTOR: transporte y almacenamiento.....</i>	<i>129</i>
	<i>SECTOR: actividades financieras y de seguros.....</i>	<i>129</i>
	<i>SECTOR: limpieza.....</i>	<i>129</i>
	<i>SECTOR: industria.....</i>	<i>129</i>
	<i>SECTOR: actividades sanitarias y de servicios sociales.....</i>	<i>130</i>
	<i>SECTOR: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</i>	<i>130</i>
	<i>SECTOR: prensa diaria.....</i>	<i>130</i>
	<i>SECTOR: automóvil.....</i>	<i>130</i>

1. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este trabajo responde al Contrato de investigación firmado entre la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Universidad Complutense de Madrid, denominado “Herramientas para combatir la brecha salarial”, en el que participan María Emilia Casas Baamonde, Beatriz Quintanilla Navarro, Remedios Menéndez Calvo, y Juana María Serrano García, profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades Complutense de Madrid, Alcalá y Castilla La Mancha.

Tras una serie de reuniones sostenidas entre el Equipo de investigación y responsables de UGT, se ha concretado el objeto del encargo contratado en dos contenidos sucesivos. En primer lugar, el análisis de una muestra significativa de convenios colectivos con la finalidad de examinar el tratamiento por los mismos de estructuras y componentes salariales y retributivos causantes de la brecha salarial entre mujeres y hombres, cifrada en los estudios más recientes en un 24 %¹, a efectos de elaborar una herramienta informática que permita a los negociadores de los convenios colectivos detectar y prevenir el pacto de conceptos y cláusulas causantes de dicha brecha salarial. A dicho análisis de campo ha de seguir, en segundo lugar, la elaboración de una “Guía o Manual” de buenas prácticas negociadoras que sirva a sí mismo a la finalidad de encauzar la negociación colectiva al margen de estructuras salariales y profesionales causantes de la citada brecha.

El estudio que ahora se inicia, parte de la constatación de que la negociación colectiva es un instrumento del que, voluntaria o involuntariamente, derivan consecuencias o efectos negativos para la igualdad de mujeres y hombres, encerrando al propio tiempo un potencial enorme para, adecuadamente utilizada, convertirse en un instrumento preventivo y corrector de primer orden de dichos efectos negativos y, por tanto, de la brecha salarial discriminatoria.

Aunque no sea necesario decirlo, es este un trabajo comprometido con el logro efectivo de la igualdad real de mujeres y hombres.

¹ Tales como: El informe sobre “Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, Comisión de Justicia de la Unión Europea, 2014, publicado en http://ec.europa.eu/justice/gender-quality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf. El Informe del Instituto de la Mujer sobre “Mujeres y Hombres y Salarios”, publicado en http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis. El Informe de la Unión General de Trabajadores de 2015 “Trabajar igual, cobrar igual”, publicado en http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_UGT SOBRE IGUALDAD SALARIAL 2015.pdf.

La muestra analizada recoge convenios colectivos sectoriales y de empresa y grupo de empresas publicados en el Boletín Oficial del Estado. Los años en los que se ha realizado la selección son 2013 y 2014, coincidiendo con los años inmediatamente posteriores a la reforma laboral de 2012.

Los convenios colectivos sectoriales seleccionados han sido todos los que se han publicado en el periódico oficial en los citados años. Esto es, la muestra de convenios seleccionada y que abarca dicho periodo temporal alcanza un total de 62 convenios colectivos sectoriales.

Dado su mayor número, para la selección de los convenios colectivos de empresa, en el mismo periodo temporal, hemos escogido una muestra significativa de éstos atendiendo a criterios sectoriales, de forma que, por un lado, se ha intentado examinar los convenios colectivos de empresa del mayor número posible de sectores, y por otro lado, se han examinado también aquellos convenios colectivos de empresa correspondientes a sectores con convenios colectivos de este ámbito que han sido objeto de nuestro análisis, procurando la coherencia en el análisis de los convenios de uno y otro ámbito.

Esa exigencia de coherencia nos ha llevado también a procurar un equilibrio numérico en el número de convenios colectivos analizados de ámbito sectorial y de empresa, con lo cual y a pesar de ser muy superior el número de convenios de empresa o grupo publicados en el citado periodo temporal como se ha dicho, hemos entendido más adecuado a la finalidad de este estudio analizar el mismo número de convenios de empresa que de sector, esto es 62 textos.

El total de la muestra de convenios analizados alcanza, pues, el número de 124 convenios colectivos publicados en el BOE en los años 2013 y 2014².

De acuerdo con los criterios metodológicos expuestos hemos analizado convenios colectivos sectoriales y de empresa o grupo en los siguientes sectores:

- Actividades administrativas y servicios auxiliares.
- Automóvil.
- Prensa diaria.
- Suministro de agua.
- Actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.
- Actividades sanitarias y de servicios sociales.

² Véase anexo 1.

- Limpieza.
- Actividades financieras y de seguros.
- Transporte y almacenamiento.
- Comercio al por mayor y al por menor.
- Construcción.
- Industria del pan, bollería, pastelería y galletas.
- Actividades administrativas y servicios auxiliares.
- Industria manufacturera.
- Fabricación de bebidas no alcohólicas.
- Producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas de España.
- Actividades profesionales, científicas y técnicas.
- Educación.
- Alimentación.
- Telecomunicaciones.
- Transporte.
- Transporte aéreo.

La metodología seguida en el análisis de los convenios colectivos ha consistido en la elaboración de una Ficha modelo de contenidos, apoyada en la estructura de materias salariales que nos fue proporcionada en la última reunión sostenida en la Unión General de Trabajadores. En esa Ficha modelo se han vaciado los contenidos relativos a la materia retributiva y aspectos conexos con la misma, que puedan tener un especial efecto sobre la brecha salarial.

El análisis va precedido de la presentación de un marco general sobre la situación actual de mujeres y hombres en relación con el empleo y la ocupación, destacando los datos más significativos que nos han permitido relacionar los resultados alcanzados en ese marco general con los obtenidos en el análisis concreto de los convenios de sector, de empresa o de grupo de empresas seleccionados.

La metodología empleada nos ha permitido descomponer el análisis de los convenios colectivos seleccionados desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo, tal y como se refleja en la estructura del informe que concluye con una valoración general.

2. MARCO GENERAL SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN: ALGUNOS DATOS

Cualquier estudio que se aborde sobre mercado de trabajo con perspectiva de género, pese a todo el esfuerzo legislativo y social por alcanzar la igualdad “real y efectiva” entre los trabajadores y las trabajadoras, debe ser complementado con la información cuantitativa sobre ciertos indicadores que siguen confirmando, a día de hoy, la existencia en nuestro entorno europeo y en España, la existencia de brecha salarial³. Las desigualdades entre mujeres y hombres en las relaciones laborales se siguen constatando en términos de empleo, modalidades contractuales, ocupaciones (por sectores de actividad y categorías profesionales) y, en suma, retribuciones. En síntesis, como podrá observarse, la tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los varones, la contratación de las trabajadoras sigue siendo más precaria en términos de temporalidad o fijeza y de jornada parcial versus tiempo completo. Todos ellos son parámetros que es ineludible tomar en cuenta, junto con el análisis individualizado de la estructura salarial de la muestra de convenios colectivos analizados, para explicar los casos de brecha salarial.

Es lugar común que hay segregación sectorial u horizontal, puesto que existen sectores económicos fuertemente feminizados (caso como el del ámbito de la enseñanza, la sanidad o los servicios) y otros masculinizados (construcción e industria, por ejemplo). Pero, además, a nivel de empresa también se produce la segregación ocupacional o vertical en relación a los empleos (categorías) que ocupan los hombres y las mujeres. Tales circunstancias propician las diferencias salariales, a priori no discriminatorias.

Si ponemos en juego la duración y el tipo de jornada de los contratos que suelen suscribir las mujeres en el mercado de trabajo español y la estructura retributiva fijada en la negociación colectiva, sectorial y de empresa, vemos igualmente la importante repercusión de ciertos complementos personales -ya clásicos como la antigüedad-, de puesto de trabajo o de resultados (cantidad y calidad) que hacen surgir desigualdades económicas que, a veces, sí resultan ser discriminatorias, directa o indirectamente.

³Según Eurostat (2012) por término medio, las mujeres de la UE ganan aproximadamente un 16,4% menos que los hombres. En España, un 17,8%. Estadísticas actualizadas, actuaciones de la Comisión y ejemplos de buenas prácticas nacionales en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

A continuación ofreceremos algunos datos para cuantificar tales diferencias salariales por razón de sexo en España, a través de la explotación de la Encuesta de estructura salarial del INE y el Boletín de estadísticas laborales del Ministerio de Empleo (EPA, ECL, y otras), con el fin de recoger aquellos indicadores, su magnitud y la evolución de la brecha. También resulta ilustrativo, en primer lugar, el mapa que realizó la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en su campaña (2009) sobre discriminación salarial [Imagen 1] donde se hallaron 12 casos de discriminación retributiva de entre 241 empresas investigadas de todo el territorio nacional (por Comunidades: 1 Galicia, 2 Aragón, 1 Castilla-La Mancha, 1 Comunidad Valenciana, 1 Andalucía, y 5 Canarias).

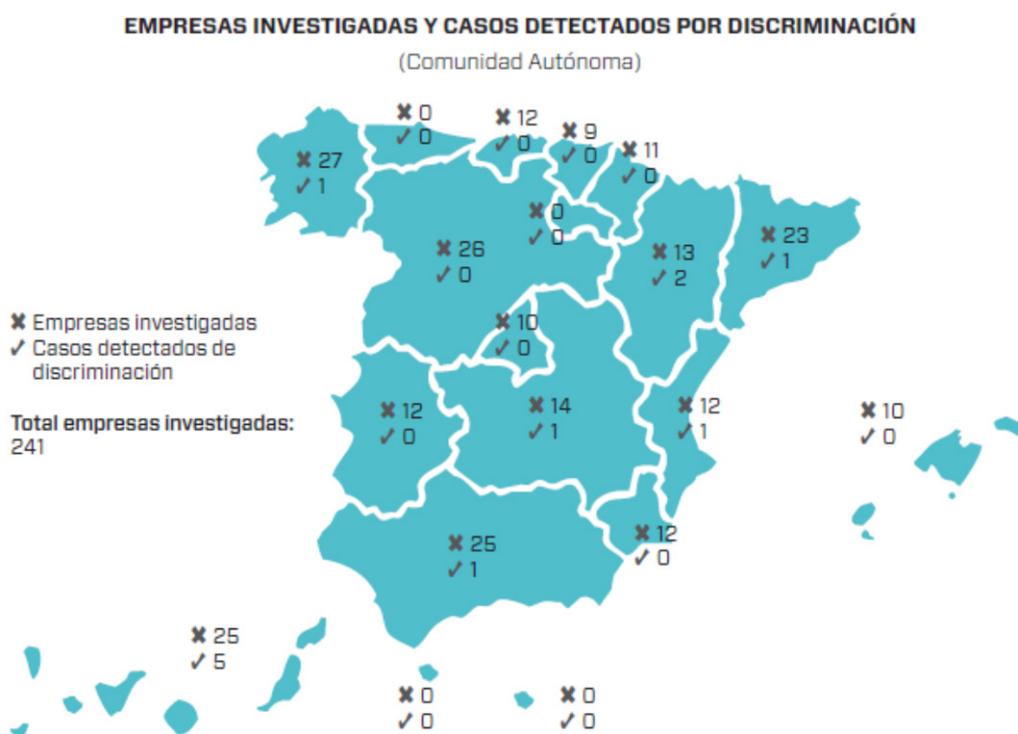


Imagen 1.- Campaña 2009 sobre discriminación salarial
Fuente: Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

En términos de “*segregación sectorial*”, a la que antes se ha hecho referencia, se ha querido destacar en la **Tabla 1** las personas activas por sexo, señalando en color cuándo la cifra (absoluta y porcentual) es superior. Así, puede advertirse con facilidad los sectores fuertemente masculinizados -por ejemplo, Industria manufacturera- y aquellos en los que hay un potencial mayor de trabajadoras -donde destaca Comercio o Actividades sanitarias-. Información cuantitativa que se recoge, más resumidamente, en el **Gráfico 1**, donde se observa que el sector económico donde más personas se concentran en el de Servicios -siendo más la pobla-

ción activa femenina- mientras que en Agricultura, Construcción e Industria son menos, pero mayoritariamente varones.

	HOMBRES				MUJERES			
	Valor absoluto		Porcentaje		Valor absoluto		Porcentaje	
	2015T1	2014T1	2015T1	2014T1	2015T1	2014T1	2015T1	2014T1
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	747,8	771,3	6,1	6,3	250,7	279,6	2,4	2,6
B Industrias extractivas	28,5	31,1	0,2	0,3	3,2	6,4	0,0	0,1
C Industria manufacturera	1.756,8	1.697,1	14,3	13,8	615,3	595,5	5,8	5,6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	77,7	77,0	0,6	0,6	27,1	21,9	0,3	0,2
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	116,2	100,5	0,9	0,8	24,1	22,6	0,2	0,2
F Construcción	1.190,5	1.157,5	9,7	9,4	91,8	90,4	0,9	0,9
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.567,5	1.553,6	12,7	12,6	1.638,6	1.621,8	15,5	15,3
H Transporte y almacenamiento	736,3	739,1	6,0	6,0	162,4	186,8	1,5	1,8
I Hostelería	819,2	769,6	6,6	6,3	881,5	854,8	8,3	8,1
J Información y comunicaciones	375,9	360,8	3,1	2,9	170,6	183,1	1,6	1,7
K Actividades financieras y de seguros	243,2	251,9	2,0	2,1	223,6	239,8	2,1	2,3
L Actividades inmobiliarias	51,6	41,0	0,4	0,3	60,7	62,0	0,6	0,6
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	482,8	463,2	3,9	3,8	450,2	422,8	4,3	4,0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	471,2	451,8	3,8	3,7	564,0	560,3	5,3	5,3
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	853,3	826,4	6,9	6,7	618,0	590,9	5,8	5,6
P Educación	407,0	421,9	3,3	3,4	823,0	824,1	7,8	7,8
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	332,5	336,9	2,7	2,7	1.175,9	1.159,4	11,1	10,9
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	230,5	229,8	1,9	1,9	176,0	171,6	1,7	1,6
S Otros servicios	145,2	154,7	1,2	1,3	302,1	294,1	2,9	2,8
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	77,2	92,6	0,6	0,8	658,6	664,6	6,2	6,3
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,7	0,6	0,0	0,0	2,6	2,0	0,0	0,0

Tabla 1.- Activos por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentaje

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2014T1-2015T1)

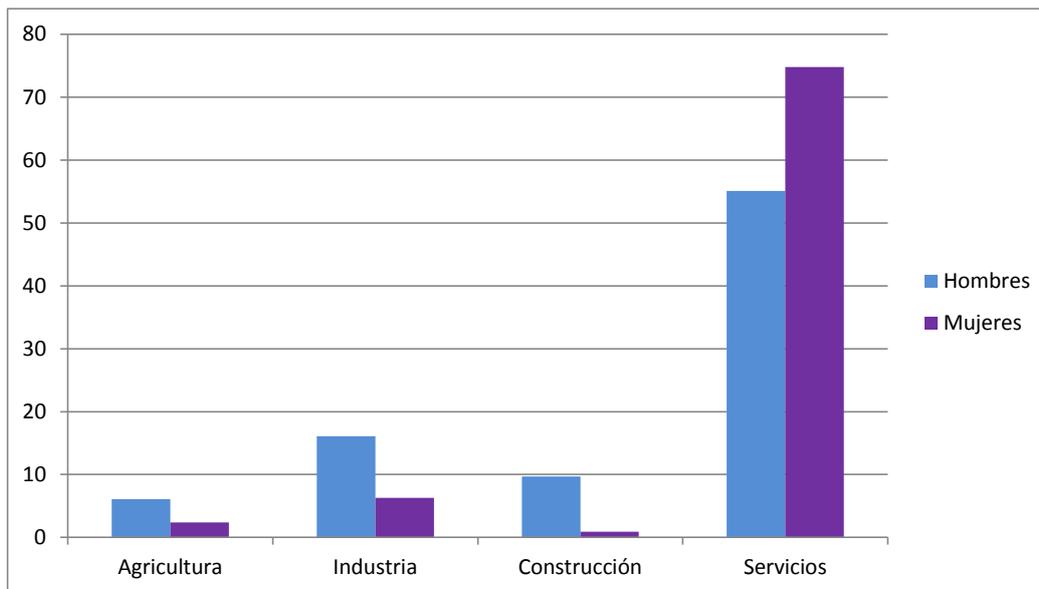


Gráfico 1.- Distribución porcentual de los activos por sector económico y sexo
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

Respecto de la problemática, de la *“segregación ocupacional”*, que anteriormente hemos mencionado, basta ver la **Tabla 2** donde Directores/gerentes está copado por los varones en valor absoluto y porcentaje. E, igualmente, Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales o Profesionales de apoyo y Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores. En el caso de las mujeres, acaparan las categorías de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales -en especial, de la salud y la enseñanza- Contables, administrativos y otro personal de oficina, o en Servicios de restauración y comercio, y Personal no cualificado en servicios (excepto transportes). En síntesis, el **Gráfico 2** corrobora esta valoración de la información cuantitativa.

	HOMBRES		MUJERES	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
	2015T1	2015T1	2015T1	2015T1
1 Directores y gerentes	540,9	68,6	248,1	31,4
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.388,0	43,9	1.776,7	56,1
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	493,5	30,8	1.111,3	69,2
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	894,6	57,3	665,4	42,7
D Técnicos; profesionales de apoyo	1.246,8	62,7	741,4	37,3
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	650,1	33,6	1.286,7	66,4
E Empleados de oficina que no atienden al público	398,0	39,5	608,4	60,5
F Empleados de oficina que atienden al público	252,1	27,1	678,3	72,9
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.869,2	40,8	2.709,2	59,2
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	1.193,9	41,4	1.689,6	58,6
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	250,3	20,5	972,9	79,5
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	425,0	90,1	46,7	9,9
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	383,3	81,0	90,2	19,0
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	902,2	98,9	10,4	1,1
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1.191,1	87,3	173,8	12,7
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.240,2	87,7	174,6	12,3
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	372,8	72,1	144,5	27,9
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	867,4	96,7	30,0	3,3
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	324,7	19,3	1.356,9	80,7
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	893,5	72,4	340,9	27,6
Q Ocupaciones militares	81,6	87,8	11,3	12,2

Tabla 2.- Activos por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentaje

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2014T1-2015T1)

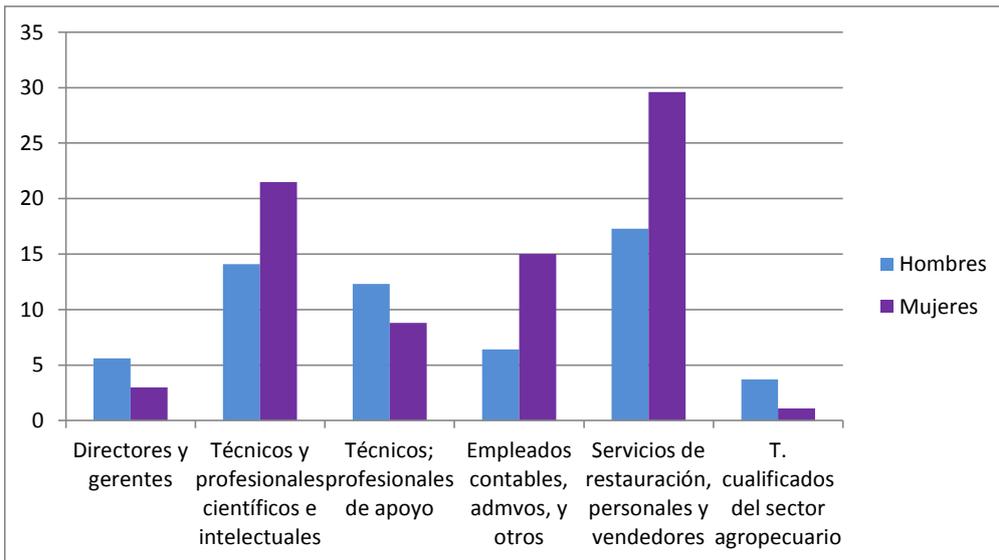


Gráfico 2.- Ocupados por sexo y ocupación (porcentajes respecto del total de cada sexo)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

Otra variable de sumo interés en un Informe como este, en relación con la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras, es el impacto (económico) que puede tener el tipo de jornada: a tiempo completo o a tiempo parcial. En el **Gráfico 3** se muestra en datos porcentuales las modalidades de jornada por sexo y actividad económica. Son, con carácter general, más los hombres con contrato a tiempo completo en todos los sectores, y viceversa. Son, por lo general, más las mujeres con contrato a tiempo parcial. Advertir, únicamente, desde el punto de vista sectorial, las cifras de mujeres con contrato a tiempo completo en Servicios, porque como ya se explicó antes, está fuertemente *feminizado*; y el porcentaje de hombres con contrato a tiempo parcial en Construcción, ya que como dijimos antes, está muy *masculinizado*. En la **Tabla 3** los datos son ocupacionales. Con similar lógica, suelen ser más los varones con jornada completa en todas las categorías, pero también lo son a tiempo parcial en ocupaciones tradicionalmente ocupadas por hombres –por ejemplo, Directores/gerentes– y, asimismo, son mayores las cifras de mujeres a tiempo parcial y completo en tareas profesionales habitualmente desempeñadas por trabajadoras –como puede observarse en servicios de restauración, personales, protección y vendedoras–.

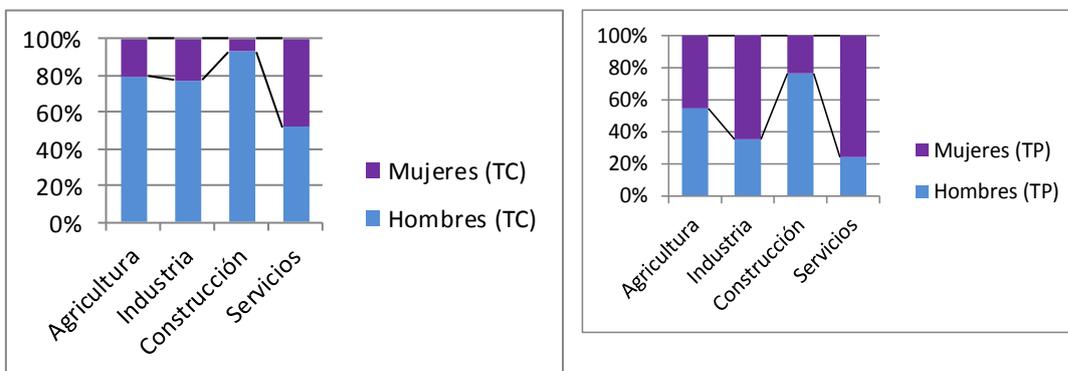


Gráfico 3.- Ocupados por tipo de jornada, sexo y sector económico

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

	Jornada TC	Jornada TP
	Valor abs.	Valor abs.
	2015T1	2015T1
HOMBRES		
1 Directores y gerentes	512,4	16,8
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.232,5	111,4
3 Técnicos; profesionales de apoyo	1.078,5	92,8
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	564,0	40,8
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.430,7	215,5
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	326,7	23,0
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.714,5	98,8
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.086,9	48,3
9 Ocupaciones elementales	730,4	115,4
o Ocupaciones militares	80,9	..
MUJERES		
1 Directores y gerentes	224,4	16,5
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.429,9	274,6
3 Técnicos; profesionales de apoyo	572,3	124,6
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	957,8	234,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.630,9	718,7
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	68,9	14,6
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	125,7	24,2
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	133,6	20,2
9 Ocupaciones elementales	706,0	645,9
o Ocupaciones militares	11,1	0,3

Tabla 3.- Ocupados por tipo de jornada, sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

Como se ha comentado, y tendremos ocasión de explicar más detalladamente a lo largo de este Informe (Epígrafe 4), para poder valorar la incidencia de un determinado complemento retributivo de origen convencional hay que saber cuál es la incidencia práctica –esto es, realmente, en términos económicos– del tiempo que llevan trabajando, hombres y mujeres, en la rama de actividad correspondiente al convenio colectivo de aplicación. Véase en el **Gráfico 4** como, a priori, un plus cuyo cálculo tome en consideración la permanencia en la empresa beneficiará a los hombres que son, con carácter general, más los que tienen la relación laboral superior a los seis años. La anti-

güedad del contrato es más prolongada, sin distinción de sexo, en Hostelería; para los varones en Industria, y para las mujeres en Actividades sanitarias.

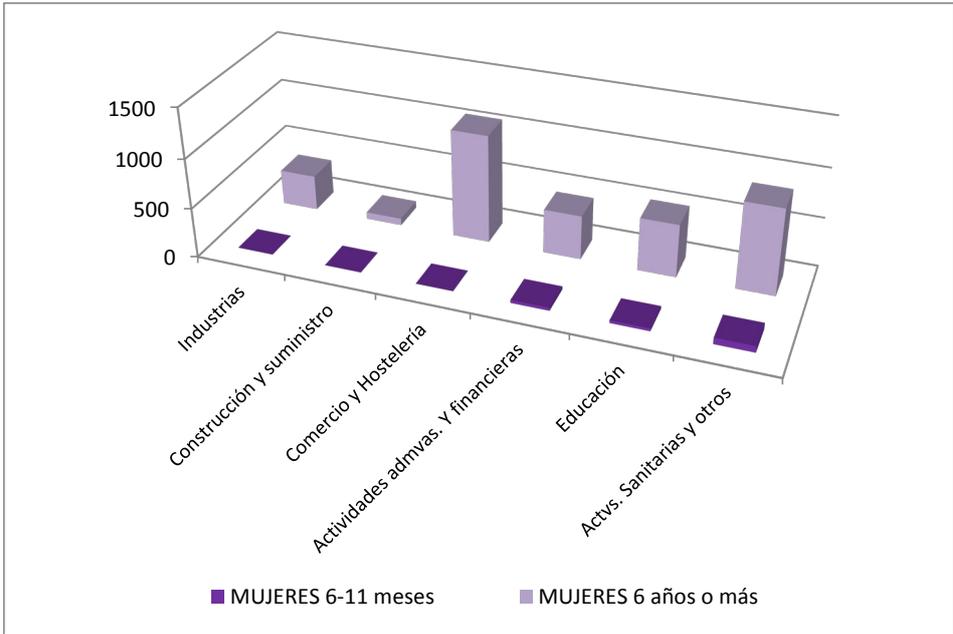
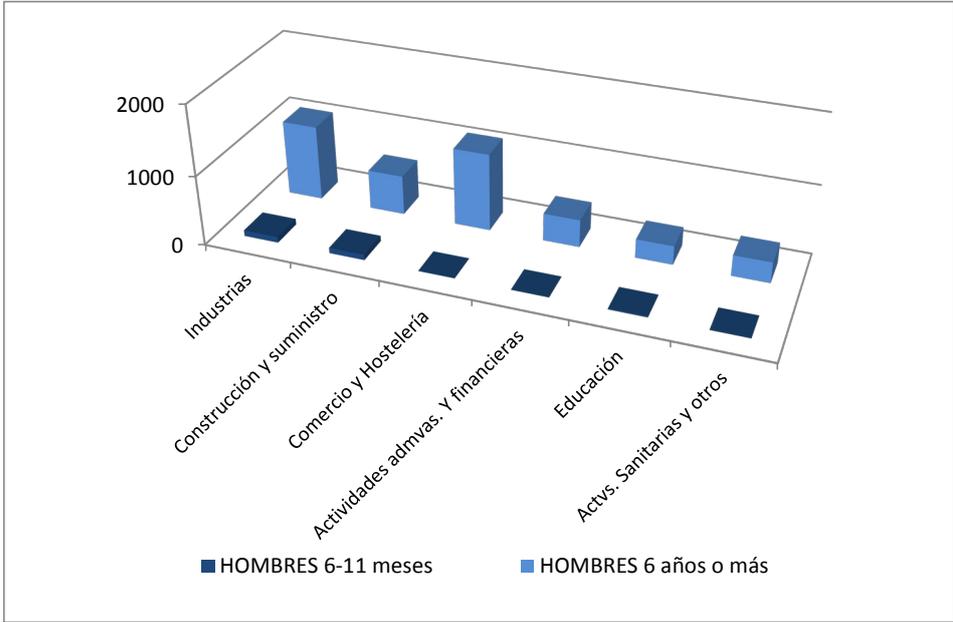


Gráfico 4.- Ocupados por tiempo que llevan trabajando en el empleo actual, sexo y rama de actividad
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

En similar sentido, con el **Gráfico 5** se ha querido evidenciar cuantitativamente en qué medida el número de horas trabajadas puede tener *impacto de género*. De los datos de la EPA del primer trimestre de 2015 no se puede concluir diferencias sustanciales por sexo y rama de actividad. Sólo

comentar el leve incremento de horas efectivas semanales trabajadas por los hombres de Construcción y suministros.

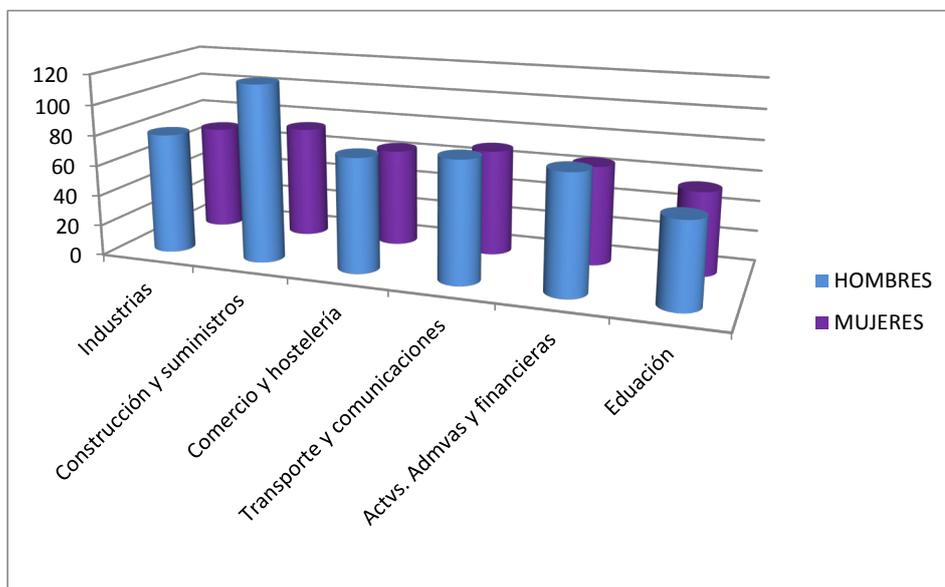


Gráfico 5.- Número medio de horas efectivas semanales trabajadas, sexo y rama de actividad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

Como ya hemos valorado con perspectiva de género la jornada de trabajo (parcial vs completa, y número de horas semanales) y la duración de la relación laboral, es oportuno comparar las cifras de personas asalariadas por tipo de contrato: temporal o indefinido. Llama la atención los datos desagregados por sexo del **Gráfico 6**. En datos absolutos, se observa una equiparación entre mujeres y hombres en ambos tipos, con una gran ventaja de los contratos indefinidos frente a los contratos de duración determinada.

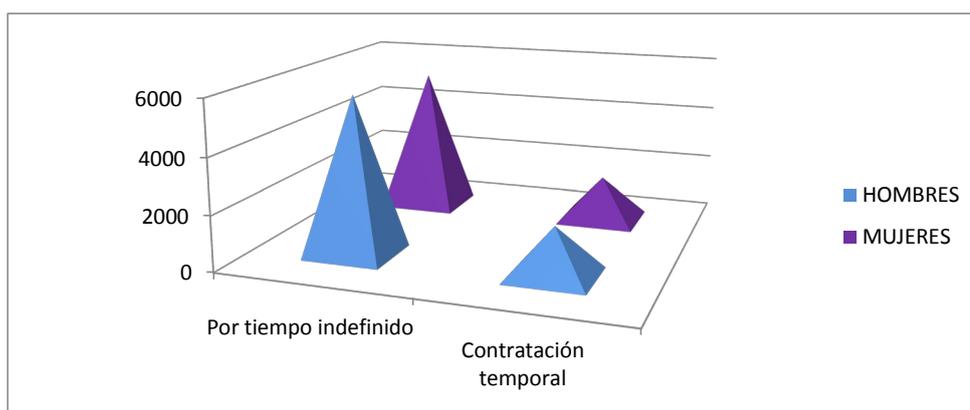


Gráfico 6.- Asalariados por tipo de relación laboral, y sexo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

Ya no es tan homogénea, sin embargo, la información que puede consultarse en las Tablas 4 y 5 al incluir la variable de la edad del trabajador o trabajadora y la modalidad contractual más específica. Al hilo de tal información [Tabla 4] sí se puede destacar, a los efectos de este Informe sobre brecha salarial, que sólo las mujeres de 20 a 24 años son más con contrato de duración indefinida que los hombres en su misma franja de edad. Son más los varones en todas las horquillas de edad tanto en contratos indefinidos, como eventual y para obra o servicio; la mayor diferencia se halla entre los y las jóvenes de 30/39 años con contrato de obra o servicio determinado, y las personas de 40/49 años con contratación estable. Ahora bien, son más las mujeres que tienen un contrato eventual de menos de tres años, pero también las trabajadoras eventuales con un contrato de más de 6 años de duración [Tablas].

	20 a 24 años	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 69
	2015T1	2015T1	2015T1	2015T1	2015T1	2015T1
HOMBRES						
De duración indefinida	99,3	403,9	1.639,3	1.833,7	1.357,4	302,2
Eventual	42,7	70,4	117,5	83,5	35,8	5,0
Para obra o servicio	73,9	117,2	297,2	207,1	111,2	10,9
MUJERES						
De duración indefinida	103,5	367,1	1.550,8	1.568,1	1.227,7	268,1
Eventual	40,7	63,2	107,5	66,6	32,9	4,2
Para obra o servicio	68,9	114,3	182,0	142,6	55,0	7,8

Tabla 4.- Asalariados por tipo de contrato, sexo y grupo de edad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

	6 a 11 meses	Menos de 3 años	6 años o más
	2015T1	2015T1	2015T1
HOMBRES			
De duración indefinida	142,4	245,3	4.119,6
Eventual	72,0	18,5	29,5
Para obra o servicio	150,8	53,2	83,1
MUJERES			
De duración indefinida	118,1	241,6	3.585,9
Eventual	54,6	22,1	42,0
Para obra o servicio	96,3	33,3	77,0

Tabla 5.- Asalariados por tiempo que llevan trabajando en el empleo actual, sexo y tipo de contrato

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (2015T1)

Por último, tomando como referencia otras fuentes estadísticas, brevemente, comentar que se confirma la línea de tendencia (cuantitativa) apuntada ya anteriormente. Según datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral en el primer trimestre de 2012 las diferencias más notables entre varones y féminas se halla en el tipo de jornada –prevalce el tiempo parcial para mujeres– y no tanto en la vigencia del contrato de trabajo –donde puede apreciarse que son más los hombres con

contrato indefinido- [Gráficos 7 y 8]. En 2015, a partir de los datos del Movimiento laboral registrado, puede verse que la vinculación laboral, indefinida y temporal, es más estable o duradera en el caso de los varones y mayoritariamente a tiempo parcial en el caso de las mujeres [Tabla 6].

2015	HOMBRES				MUJERES			
	Duración del contrato		Duración de la Jornada		Duración del contrato		Duración de la jornada	
	INDEF	TEMP	TC	TP	INDEF	TEMP	TC	TP
ENE.....	66,5	716,6	603,0	180,1	53,8	530,9	325,3	259,4
FEB.....	64,8	635,1	523,3	176,6	55,5	471,6	282,6	244,5
MAR.....	76,7	734,6	593,7	217,6	67,6	562,9	334,3	296,2
ABR.....	67,0	750,8	595,8	222,0	56,5	566,1	331,6	291,0
MAY.....	67,1	826,7	648,5	245,4	57,5	621,9	365,9	313,6

Tabla 6.- Contratos registrados, según sexo y principales características

Fuente: Elaboración propia a partir del Movimiento Laboral Registrado (2015)

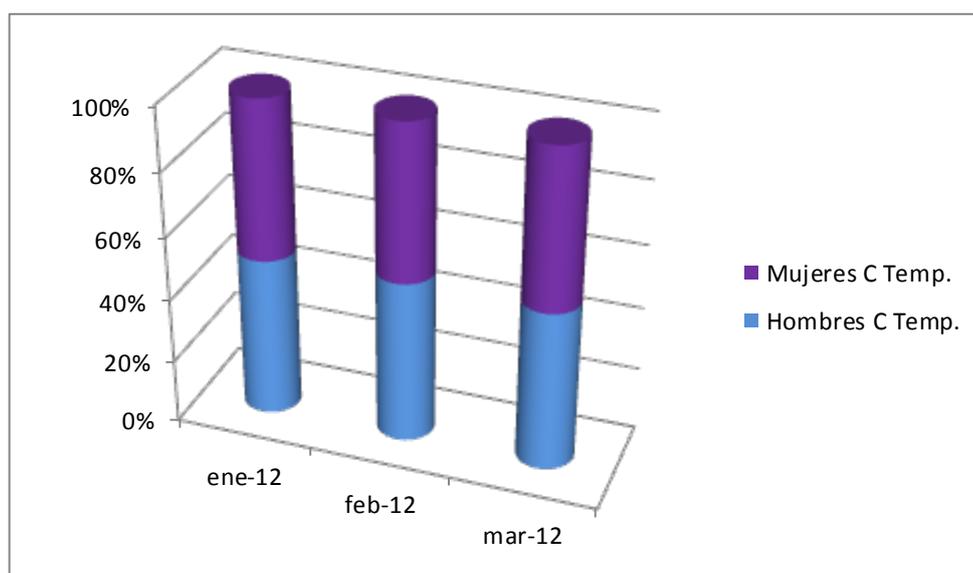
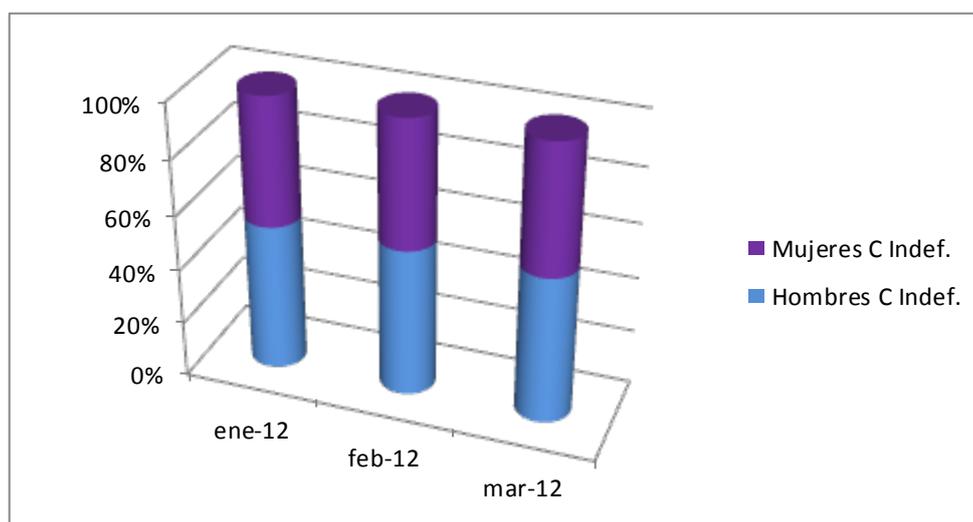


Gráfico 7.- Efectivos laborales según sexo y tipo de contrato

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral (2012T1)

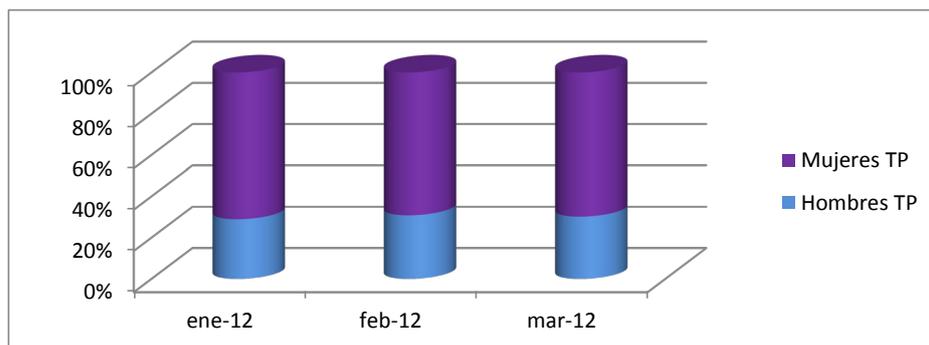
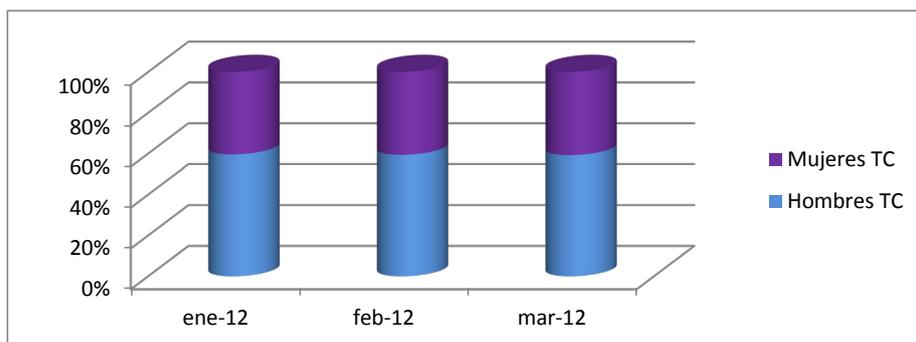


Gráfico 8.- Efectivos laborales según sexo y tipo de jornada laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral (2012T1)

En fin, al fin de cumplir con la información cuantitativa de un análisis sobre la brecha retributiva de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país –cuyo fin último es hallar las herramientas que eviten la potencial *brecha*–, se ha recogido en las siguientes Tablas y Gráficos, muy resumidamente, la principal información de la Encuesta de estructura salarial, que justifica la necesidad de la realización de un Estudio de tal naturaleza. Al inicio de la llamada recesión económica (2008) y en plena crisis económica (2012) son más mujeres que hombres las personas con contrato a tiempo completo que cobran “de 0 a 1 SMI” [Tabla 7].

	MUJERES	HOMBRES
2008		
De 0 a 1 SMI	14,12	4,76
De 2 a 3 SMI	24,2	31,51
De 4 a 5 SMI	5,77	8,61
De 6 a 7 SMI	1,07	2,34
Más de 8 SMI	0,73	1,95
2012		
De 0 a 1 SMI	17,36	7,52
De 2 a 3 SMI	23,59	29,92
De 4 a 5 SMI	4,92	8,53
De 6 a 7 SMI	1,19	2,59
Más de 8 SMI	0,73	1,98

Tabla 7.- Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo completo en función de su ganancia (SMI)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2008-2012)

No hay ningún sector de actividad –aquí ni tan siquiera los *feminizados*– en el que la retribución anual de las mujeres sea superior a la de los hombres. Y las diferencias salariales entre el personal del mismo sector son más que evidentes; así, por ejemplo, en actividades económicas copadas mayoritariamente por mujeres, como Actividades sanitarias y servicios sociales o Actividades profesionales, científicas y técnicas, los varones perciben 32.786,85€ y 30.381,47€ y las trabajadoras 22.843,58€ y 20.753,36€, respectivamente. En similar sentido, en sectores masculinizados, como por ejemplo, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, las mujeres ganan 44.634,43€ frente a los 54.195,64€ o en Actividades financieras y de seguros, 36.421,03€ vs 47.464,8€ [Tabla 8]. En la Tabla 9 la información cuantitativa sobre retribuciones según “Sexo y ocupación” ratifica la *brecha* en todas las categorías o grupos profesionales, igualmente, sin incidencia del peso específico de las mujeres o los hombres en ciertas ocupaciones.

	MUJERES	HOMBRES
B: Industrias extractivas	27562,19	30628,55
C: Industria manufacturera	20975,22	27110,11
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	44634,43	54195,64
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	21670,86	26070,16
F: Construcción	21441,66	22910,95
G: Comercio al por mayor y al por menor Reparación de vehículos de motor y motocicletas	16446,74	22702,32
H: Transporte y almacenamiento	21580,65	23998,5
I: Hostelería	12694,16	15518,31
J: Información y comunicaciones	28166,28	35196,03
K: Actividades financieras y de seguros	36421,03	47464,8
L: Actividades inmobiliarias	17538,33	23419,14
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	20753,36	30381,47
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	13273,88	19875,18
O: Administración pública y defensa Seguridad social obligatoria	25092,34	28632,29
P: Educación	20700,46	23477,45
Q: Actividades sanitarias y servicios sociales	22843,58	32786,85
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	14784,54	19139,23
S: Otros servicios	14254,29	22308,37

Tabla 8.- Sexo y secciones de actividad (*Miles de €*)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2012)

	MUJERES	HOMBRES
A. Directores y gerentes	47131,4	56164,73
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	27907,45	33056,44
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	30748,71	38339,44
D. Técnicos, profesionales de apoyo	24823,82	30878,49
E. Empleados de oficina que no atienden al público	19445,11	24132,89
F. Empleados de oficina que atienden al público	16573,43	20931,48
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	13209,83	16602,4
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14364,7	18263,28
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	22011,92	26204,87
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	.	17671,99
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	18697,33	19552,01
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	15811,12	22720,59
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	16865,14	23461,68
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	17667,87	20182,23
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11480,3	16558,98
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13561,04	16838,9

Tabla 9.- Sexo y ocupación (*Miles de €*)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2012)

Desigualdades retributivas que también se observan entre tipos de contrato; entre mujeres y hombres con contrato indefinido o de duración determinada, en perjuicio de los ingresos de las asalariadas [Gráfico 9]. Y por modalidad de jornada; entre trabajadores y trabajadoras con jornada a tiempo completo o a tiempo parcial, cobrando menos las mujeres [Gráfico 10].

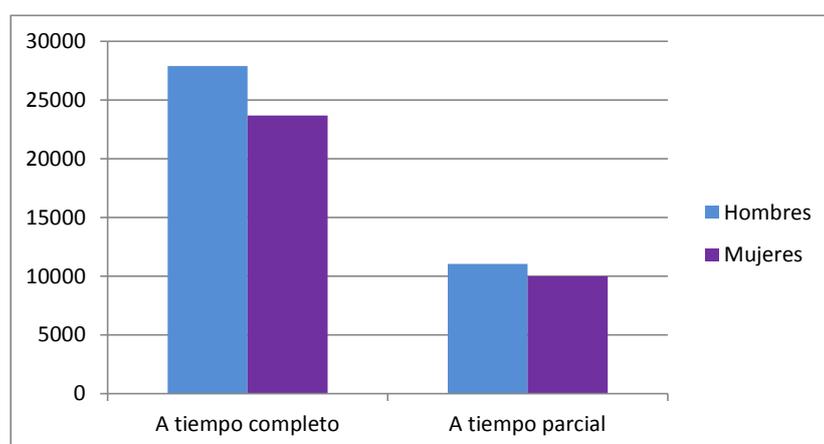


Gráfico 9.- Sexo y tipo de jornada (*Miles de €*)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2012)

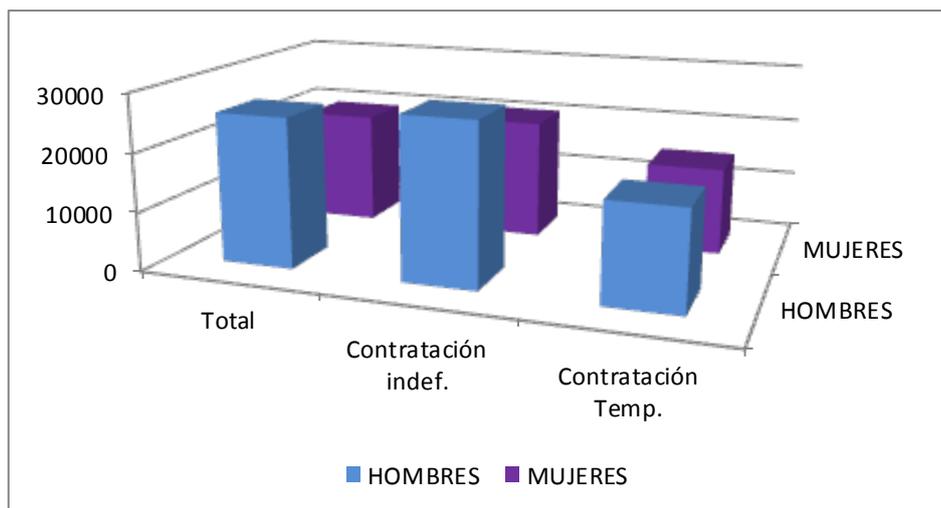


Gráfico 10.- Sexo y tipo de contrato (Miles de €)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (2012)

3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES

Se señalan en este apartado los datos más significativos recogidos en el análisis de los convenios colectivos en relación con las retribuciones o con materias relacionadas con ellas.

En primer lugar, se hace referencia los datos y porcentajes totales (sobre una Muestra analizada de 124 textos) y, posteriormente, se desglosa la descripción y valoración en función de los ámbitos de aplicación en los que se ha desdoblado la muestra analizada: el sectorial (62) y el de empresa o grupo de empresas (62).

Una primera cuestión que puede apreciarse una vez sistematizados los datos obtenidos es el paralelismo en la frecuencia con que los convenios colectivos abordan las materias objeto de análisis entre el ámbito de empresa o grupo de empresas y el ámbito sectorial.

Esta información sobre el panorama general de contenidos en el ámbito de empresa o grupo, en el ámbito de sector y en el total de muestra se ha recogido detalladamente en los seis Gráficos Generales que integran el Anexo I.

1. CLÁUSULAS, PROCEDIMIENTOS Y COMISIONES ANTI-DISCRIMINATORIAS:

Del total de materias retributivas o relacionadas con la retribución (con enfoque de género) se ha querido señalar también, con carácter previo, el tratamiento convencional de las denominadas **cláusulas antidiscriminatorias**, así como la existencia de las **Comisiones de igualdad** u otras comisiones *ad hoc*—sin perjuicio del rol atribuido a la comisión paritaria del convenio y/o a la representación legal del personal—, y los posibles **procedimientos de solución de los casos de discriminación** en relación con la materia objeto de estudio y otras afines.

Destacan, en el global, las declaraciones de intenciones y los compromisos de antidiscriminación, frente a los procedimientos específicos de solución de la discriminación, y parecen consolidarse las Comisiones específicas sobre igualdad y no discriminación [Gráfico 1].

Si hacemos la comparativa de los convenios sectoriales y de empresa, con carácter general, los datos son muy similares con un leve incremento de Comisiones en el ámbito sectorial por la regulación de los Planes de igualdad en las empresas del correspondiente sector [Gráfico 2].

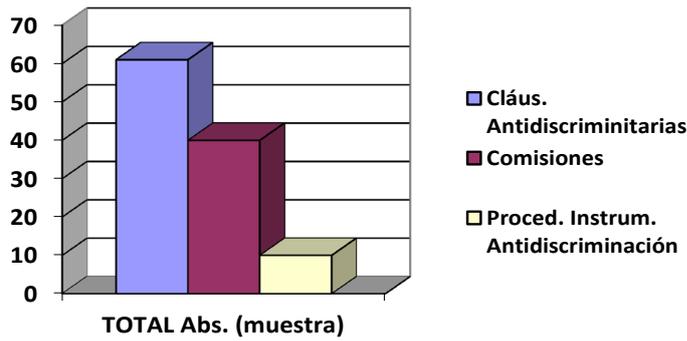


Gráfico 1. Generalidades (igualdad y no discriminación). Total
 Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

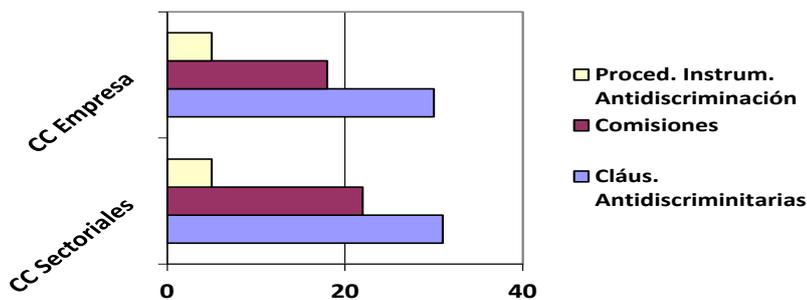


Gráfico 2. Generalidades (igualdad y no discriminación). Sectoriales y de Empresa
 Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

2. SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

En cuanto a la estructura salarial, el primer resultado que se ha recogido es el de la regulación convencional del salario base y las pagas extraordinarias. La regulación expresa del salario es inferior que la de las gratificaciones extraordinarias, ya que aquél se suele reflejar numéricamente en tablas salariales anexas a los convenios sin especificar más, mientras que la conformación de las pagas extras sí son desarrolladas en los convenios colectivos [Gráfico 3].

Los convenios de sector regulan en más casos que los de empresa ambas cuestiones, especialmente también, el régimen de las pagas extraordinarias [Gráfico 4].

La atención que se presta al salario base y a las pagas extraordinarias en ambos ámbitos negociales se traduce en lo siguiente:

- Salario base:
 Convenios de empresa o grupo 62%.
 Convenios de sector 72,5%.
- Pagas extraordinarias:
 Convenios de empresa o grupo 54,83%%.
 Convenios de sector 100%.

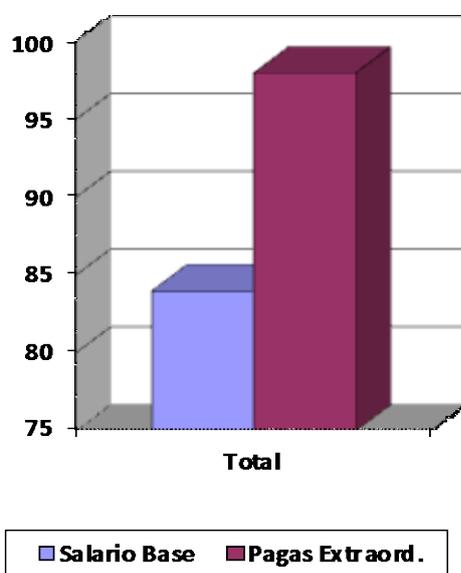


Gráfico 3. Salario base y pagas extraordinarias. Total

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

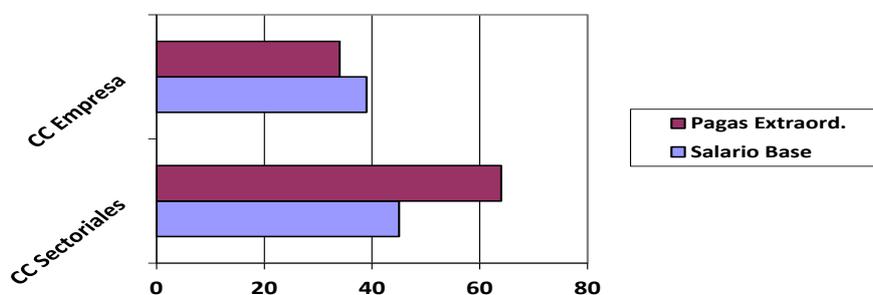


Gráfico 4. Salario base y pagas extraordinarias. Sectoriales y de Empresa o Grupo.

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

3. COMPLEMENTOS PERSONALES

En el capítulo de complementos personales, es destacable la regulación de la **antigüedad** respecto del resto de pluses, siendo equilibradas las cifras en el nivel empresarial y en el ámbito sectorial, con un leve ascenso en los de sector.

En concreto, del total de convenio de empresa o grupo de empresas, el 41,9% regula el complemento de antigüedad, frente al 51,61% de los convenios de sector.

Es interesante en este punto destacar que en cuanto a la regulación de este complemento, cuyo impacto en las diferencias de retribuciones de mujeres y de hombres es especialmente potente, se aprecian dos grandes tendencias:

- El mantenimiento de dicho complemento.
- Su eliminación y congelación. Quedando “ad personam” o siendo sustituido por otro tipo de complemento salarial.

De esta forma, entre los convenios de empresa o grupo, el 27,41% mantiene complementos de antigüedad y el 14,51 la elimina, congela o sustituye.

En cuanto a los convenios de sector, los datos reflejan que el 29% lo elimina, congela o sustituye siendo mayor, pues, esta tendencia en el ámbito sectorial que en el de empresa o grupo. No obstante, es destacable en relación con éste aspecto que casi un 20% de los convenios sectoriales vienen a mantener “premios de permanencia o de fidelización”, que responden planteamientos y criterios muy similares los que inspiran los complementos de antigüedad.

Además de los complementos de antigüedad, entre los personales se encuentran igualmente los *Ad personam* que, en muchos casos, son también “la antigüedad” que ha sido suprimida en el convenio colectivo correspondiente, pero se consolida para el personal contratado con anterioridad a la entrada en vigor del texto estudiado. Y, también, los que se han incluido en el epígrafe de **Otros** (complementos personales) que, en similar sentido, pueden estar regulando conceptos vinculados a la duración de la relación laboral y, por ende, generando brecha [Gráfico 5].

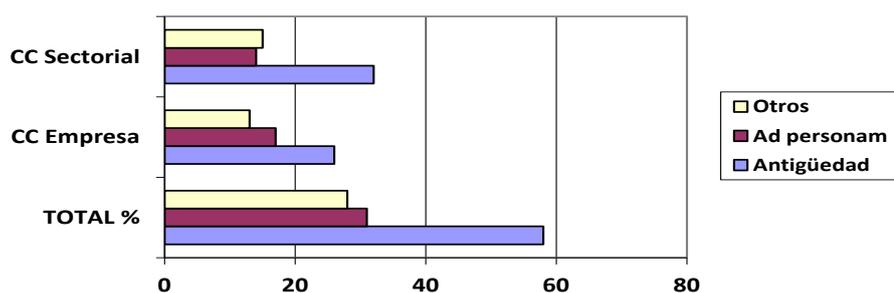


Gráfico 5. Antigüedad, *Ad personam* y Otros. Total (%) y por ámbito de negociación

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

No puede dejar de ponerse de manifiesto la escasísima presencia de complementos que se corresponden con aspectos muy valorados las empresas a la hora de seleccionar personal. Es el caso de los complementos por idiomas, por titulación o especial cualificación o de flexibilidad y disponibilidad horaria. Quizá estos aspectos estén implícitos en la adscripción misma del personal a unos u otras tareas o a unos u otros encuadramientos profesionales, pero no deja resultar llamativo que entre los convenios de empresa hay únicamente 1 con complemento por idiomas, 2 por titulación o especial cualificación y 9 que guardan relación con la disponibilidad o flexibilidad horaria.

Y también es destacable que sólo 1 de los convenios de sector recoja un plus voluntario, frente a 11 convenios colectivos de empresa [Gráfico 6].

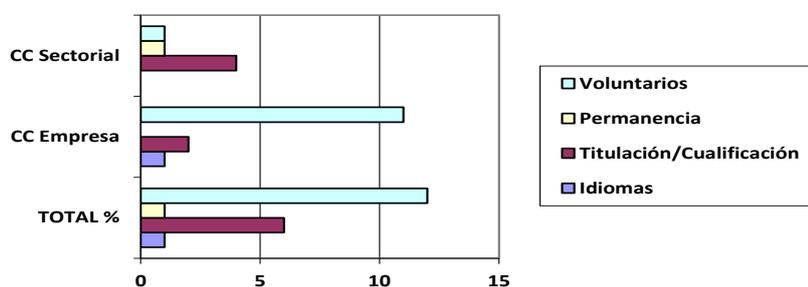


Gráfico 6. Idiomas, Titulación/especial cualificación, Permanencia, y Voluntarios. Total (%) y por ámbito de negociación

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

4. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Con diferencia, el de **nocturnidad** es el complemento de puesto de trabajo que más convenios colectivos regulan –con una cifra algo más alta en el caso de los sectoriales–, seguido de la **Penosidad**, la **peligrosidad** y la **toxicidad** –en cuyo caso son más los de empresa– o la **turnicidad** –más común en el nivel empresarial– [Gráfico 7].

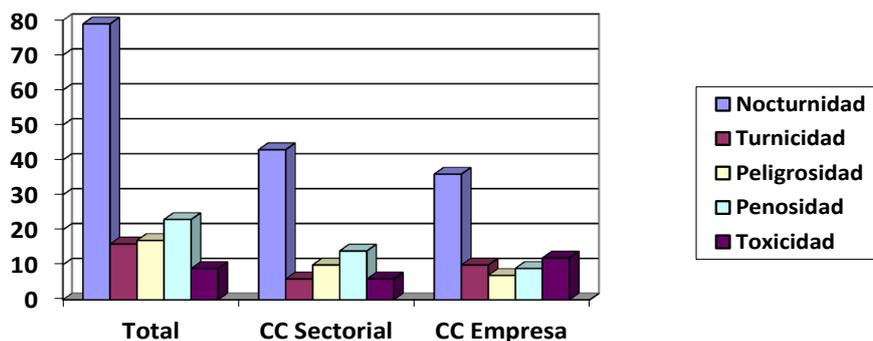


Gráfico 7. Nocturnidad, turnicidad, peligrosidad, y penosidad. Total (%) y por ámbito de negociación
Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional.

En datos porcentuales sobre el total de la muestra de convenios analizados el resto de complementos de puesto de trabajo están muy por debajo del de nocturnidad. De lo que se concluye su escasa incidencia, con carácter general. Únicamente “Otros” complementos de puesto de trabajo (en los que se encuentran, por ejemplo los de “madrugue” que recogen todos los convenios del sector aeroportuario) llegan al 29’16: 20,97% de los convenios de empresa o grupo y un 17’74% de los sectoriales [Gráfico 8].

Con todo, es el de **Festivos, sábados y domingos** el que alcanza un 28,22% sobre el total de la muestra, ascendiendo hasta el 38,7% en los convenios de empresa o de grupo.

Como se puede apreciar fácilmente, se trata de complementos que se corresponden con la prestación de servicios durante las horas del día o durante los días de la semana que pueden encerrar mayores dificultades para hacer posible la conciliación entre la vida familiar y la profesional, por lo que encierran un potente impacto adverso desde el punto de vista de la igualdad retributiva de género.

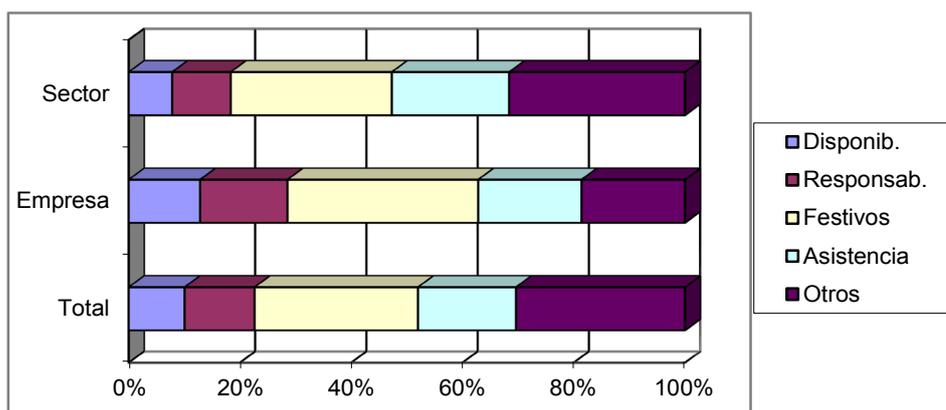


Gráfico 8. Complementos de puesto de trabajo (otros). Sectoriales y de Empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

5. COMPLEMENTOS DE SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA

La incidencia porcentual sobre el total de los convenios colectivos analizados es en cada uno de los complementos de situación y resultados de la empresa inferior a los 17 puntos, que es la cifra que ronda la **Productividad**; lo más habitual es la regulación convencional de nivel de empresa de la productividad (24'19%).

En el caso de los convenios colectivos sectoriales no se han hallado ejemplos de pluses por **Objetivos** y se alcanza apenas un 1'61% en **Participación en beneficios**, y **Bonus**. La regulación convencional de los Incentivos y Comisiones en los convenios de empresa es, también, prácticamente inexistente en el caso de los textos convencionales objeto de análisis [Gráfico 9].

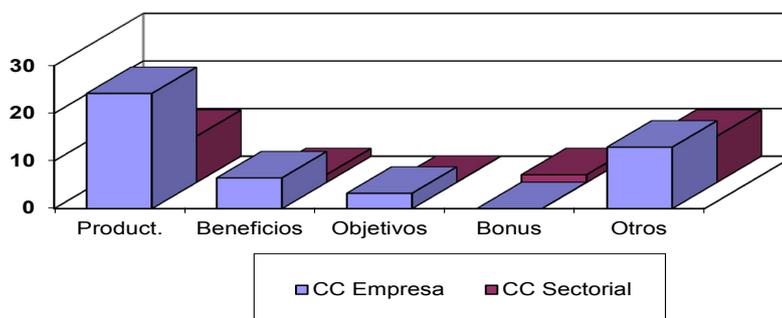


Gráfico 9. Complementos de situación y resultados de la empresa. Sectoriales y de Empresa. Porcentajes.

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

	Empresa o grupo	Sector	Total
Productividad.	24,19%	9,67%	16,93%
Participación beneficios.	6,45%	1,61%	4,83%
Objetivos.	3,22%	0%	1,61%
Bonus y Comisiones.	0%	1,61%	8,06%
Otros.	12,9%	9,67%	11,29%

Complementos de situación y resultados de la empresa.

6. COMPLEMENTOS O PLUSES DE EQUIPARACIÓN SALARIAL.

Aunque su incidencia sea menor cuantitativamente en este Apartado sí hay que referir, igualmente, la existencia de **Pluses de equiparación salarial** que resultan de interés (cualitativamente) porque constituyen buenos ejemplos de posibles prácticas y fórmulas retributivas que contribuirían a minimizar la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras. En algunos casos podría entenderse que de forma indirecta, ya podrían estar jugando un papel “equiparador” en dicho sentido [Gráfico 10].

Se trata pues de fórmulas de acercamiento, homologación o equiparación retributivas que vienen encontrando en los convenios colectivos españoles para los casos de subrogación de empresas, de fusión, de revisión de estructuras de encuadramiento profesional y reestructuras retributivas donde se han llegado apreciar agravios comparativos en las retribuciones de trabajos similares o equivalentes.

Es destacable que no ha encontrado ningún convenio que haya previsto este tipo de fórmula para hacer frente directamente a la brecha salarial de género.

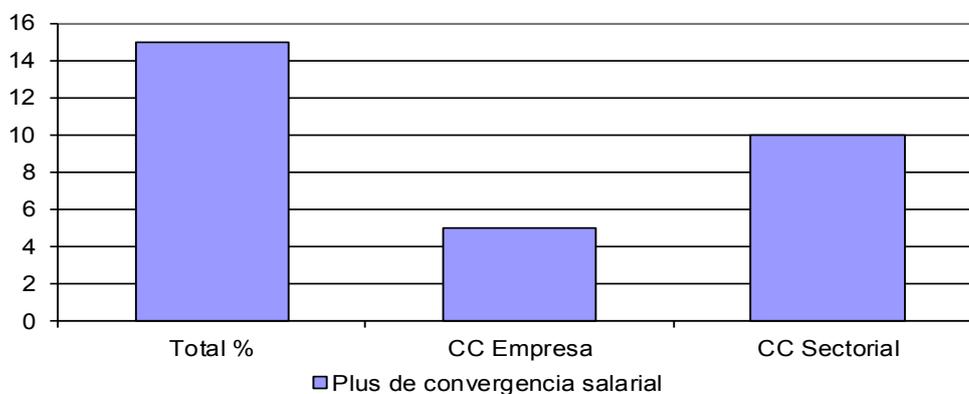


Gráfico 10. Pluses de equiparación salarial. Total (%) y por ámbito de negociación

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

7. RETRIBUCIONES EN ESPECIE.

El siguiente Capítulo estudiado es el de las retribuciones en especie, de lo que hay que subrayar la importancia (económica) de la **Manutención** –indistintamente, en el nivel de negociación de empresa o de sector–, mientras que de los **Gastos de formación, Vehículos, Vivienda u Otros** no se hallan apenas ejemplos en la muestra convencional analizada [Tabla 1].

RETRIBUCIONES EN ESPECIE	Total	Sector	Empresa
Vivienda	2	2	0
Vehículos	2	1	1
Manutención	23	11	12
Gastos de formación	3	1	2
Otros	5	1	4

Tabla1. Retribuciones en especie. Total y por ámbito de negociación (valores absolutos)

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

8. OTRAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Del estudio de otras percepciones extrasalariales se puede destacar el abundante número de cláusulas convencionales sobre **Plus de transporte** –tanto en los convenios de empresa como en los sectoriales–, de **Ropa de trabajo, Dietas o Kilometraje** y desplazamiento –con una mayor tendencia a su regulación en los convenios de sector–. Mucho menor impacto parece tener el pago en concepto de **Útiles y herramientas**, por igual en el nivel empresarial y en el ámbito de negociación sectorial [Gráfico 11].

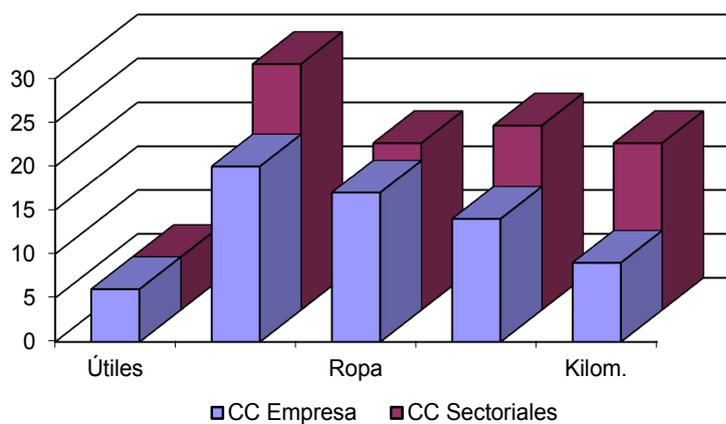


Gráfico 11. Otras percepciones extrasalariales. Sectoriales y de Empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

9. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

En otro orden de cosas, se recoge la información cuantitativa de los beneficios sociales que ha resultado ser uno de los apartados del estudio más importantes, cuando menos, numéricamente. Como puede observarse, las Ayudas reguladas convencionalmente son numerosas, de manera similar a nivel empresarial y de sector. Son más los ejemplos de **Ayuda de Estudios, Discapacidad, por Hijo/a, de Natalidad o Nupcialidad**; y en el conjunto de la muestra de convenios colectivos objeto de estudio, apenas tienen incidencia las **Ayudas de vivienda, por Traslado, tratamientos médicos-cirugía, Guardería y Lactancia retribuida** –(reducción de jornada retribuida) recogida sólo en un convenio sectorial– [Tabla 2].

BENEFICIOS SOCIALES (Ayudas)	Total	Sector	Empresa
Estudios	21	7	14
Vivienda	5	2	3
Traslado	6	1	5
Discapacidad	18	5	12
Por hijo/a	18	5	13
Tratamientos médicos	3	2	1
Guardería	5	2	3
Lactancia retribuida (RJ)	1	1	0
Nupcialidad y natalidad	20	10	10

Tabla2. Beneficios sociales-Ayudas. Total y por ámbito de negociación (valores absolutos)

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

Una de las cuestiones a destacar a la vista de los contenidos estudiados son otros beneficios sociales, entre los que hay que llamar la atención sobre el peso específico de las cláusulas que regulan **complementos de las prestaciones de la seguridad social**, junto con los **Seguros de vida y otros**. También se ha recogido la información cuantitativa de los **Planes de pensiones, Créditos, Préstamos, y Beneficios en compras/economato** –que, sin grandes diferencias, son más en los convenios de empresa– o los **Anticipos** que se han encontrado más –aunque, pocos, respecto de la muestra total– en convenios sectoriales. Las ayudas del **Fondo social** son regulados en 4 convenios de empresa y 4 de sector [Gráfico 12].

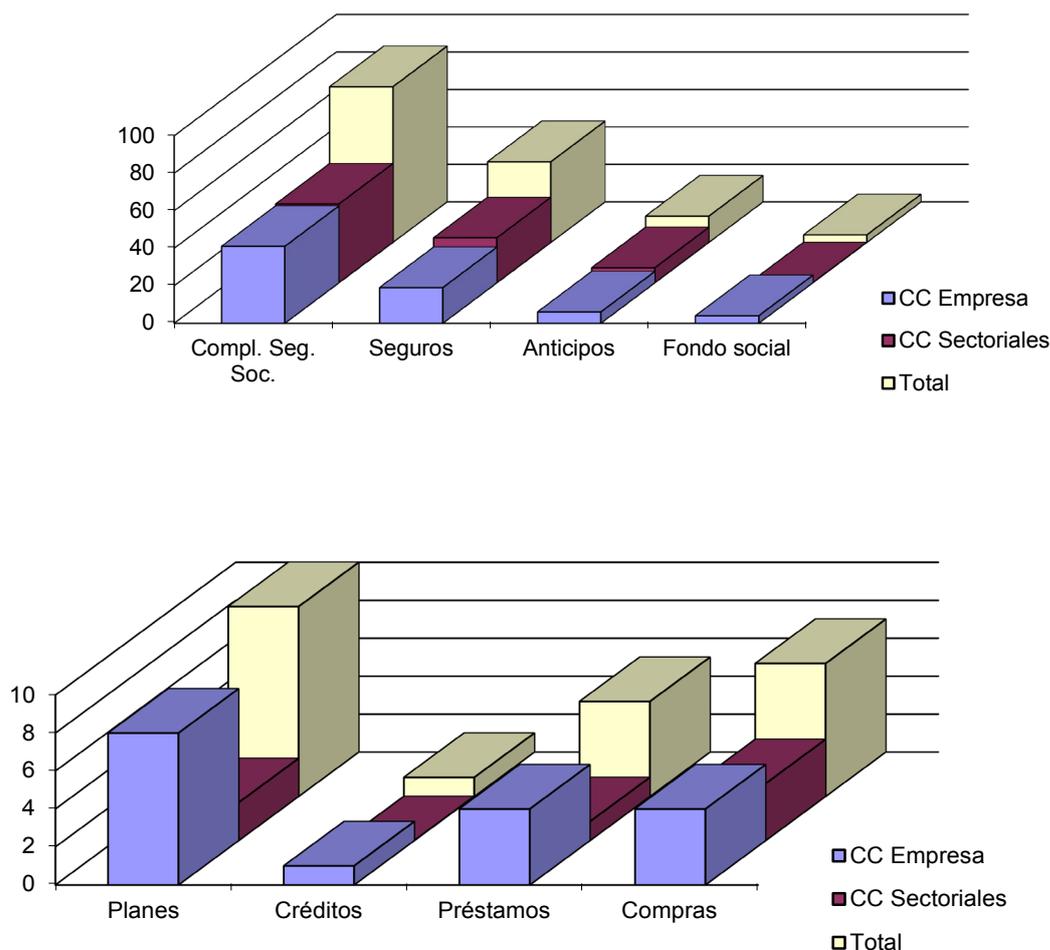


Gráfico 12. Otros beneficios sociales. Total (%) y por ámbito de negociación
Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

10. OTRAS CUESTIONES

Por último, y no por ello menos importante (cualitativamente) bajo la rúbrica de “Otros” en la Ficha técnica de análisis convencional se ha recogido la información sobre cuestiones que pueden tener, también, siquiera incidentalmente con la brecha salarial. En términos cuantitativos hay que advertir la existencia de una veintena de **Pluses o complementos sin definir** en los textos convencionales –con la consiguiente inseguridad jurídica que ello supone y genera para el personal definido en su ámbito–, la regulación por convenio colectivo del **salario hora/tiempo parcial** sólo en sectoriales, y **temporal/salario hora** en uno de empresa, que facilita la dualidad económica en el mercado laboral.

También se ha localizado la remisión a las derogadas **Ordenanzas Laborales**. Y hemos detectado casos de **Categorías feminizadas** [Tabla 3]

OTROS datos de interés	Total	Sector	Empresa
Tiempo parcial/salario hora	5	5	0
Temporal/salario hora	1	0	1
Categorías feminizadas	7	3	4
Pluses o complementos sin definir	20	9	11
Remisión Ordenanzas laborales	4	2	2

Tabla3. Otra información con incidencia retributiva según sexo.

Total y por ámbito de negociación (valores absolutos)

Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas técnicas de análisis convencional

4. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO: CONVENIOS SECTORIALES

I. PARTE: ANÁLISIS DE CONVENIOS SECTORIALES

1. CLÁUSULAS GENERALES SOBRE IGUALDAD

El primero de los aspectos sobre los que se entiende oportuno llamar la atención en el presente análisis cualitativo de la muestra de convenios de sector es el relativo a aspectos generales en relación con el principio de igualdad y no discriminación, tales como, cláusulas generales sobre tal principio, cláusulas sobre el principio de igualdad retributiva, menciones o especificaciones acerca de los planes de igualdad, la constitución de comisiones *ad hoc* o la atribución de competencias en materia de igualdad a las comisiones paritarias de los convenios.

Entre los aspectos generales relativos a las cláusulas o declaraciones sobre igualdad y no discriminación retributiva cabe destacar la escasez de referencias que se pueden encontrar en los convenios analizados.

Uno de los convenios sectoriales que contiene una disposición sobre esta materia es el de Industrias extractivas, industrias de vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales⁴, cuya disposición preliminar 4^a está dedicada a los “derechos de la mujer” y señala que...

“No habrá discriminación por razones de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

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 extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.

⁴BOE de 5 de junio de 2014.

Buena cláusula sobre igualdad de retribución contiene el convenio de empresas de gestión y mediación inmobiliaria, cuyo artículo 16 dice:

“Principio general: No discriminación en la retribución por razón de sexo: Las empresas pagarán por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo”.

De especial interés resulta el convenio de Comercio de minoristas de droguerías, herboristerías y perfumerías, que en su artículo 10 viene a establecer un compromiso general en materia de igualdad y no discriminación, específicamente por razón de sexo y enumera las materias que quedan dentro del mismo entre las que se encuentran las retribuciones, y, a continuación, como una de las pocas referencias en este sentido entre los convenios analizados, fija igualmente las materias sobre las que “se adoptarán medidas”, incluidas las de acción positiva, para la igualdad en las empresas del sector, y entre ellas vuelve a aparecer la retribución. Repárese en que en este sector de actividad es frecuente que las empresas no alcancen los 250 trabajadores, por lo que estarían fuera de la obligación legal de negociar planes de igualdad, pero no de negociar e implantar “medidas de igualdad”. Una buena cláusula, sin duda.

En cuanto a las referencias encontradas a los planes de igualdad merece destacarse el convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos⁵, que establece la obligación de negociar planes de igualdad para todas las empresas afectadas por el convenio sectorial, sin diferencias en función del número de trabajadores con el que cuente cada una de ellas (Art. 83).

Especial mención merece en el presente estudio el convenio del sector de Derivados del Cemento⁶, cuyo Capítulo XVIII está dedicado a “Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos”. Éste obliga a todas las empresas del sector en el plazo de vigencia del propio convenio a llevar a cabo el diagnóstico y negociación del plan de igualdad, contemplando en el diagnóstico “Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios”. Por otra parte, entre los objetivos que debe tener el plan de igualdad se encuentra

“revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras”.

⁵ BOE de 21 de octubre de 2014.

⁶ BOE 28 de marzo de 2014.

Por otra parte, hay convenios que han creado comisiones de igualdad, como el de Conservas Vegetales en su capítulo XI, dedicado a la igualdad y no discriminación.

También este convenio crea la Comisión de Igualdad del sector y establece pautas para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Las retribuciones deben ser contempladas desde la realización del diagnóstico (art. 71).

2. ESTRUCTURA SALARIAL Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la muestra de convenios sectoriales analizada se han encontrado importantes contrastes en cuanto a la extensión y exhaustividad de las estructuras salariales, debe recordarse que uno de los factores que contribuyen a garantizar la ausencia de discriminaciones retributivas entre mujeres y hombres es la claridad, el rigor y la equidad en los criterios y factores que determinan la estructura salarial en los convenios colectivos. Por otro lado, en el momento actual y tras las sucesivas reformas en la legislación laboral española se están produciendo intensos procesos de reajuste entre los textos convencionales de diferentes ámbitos, en particular, en materia salarial se pueden encontrar convenios sectoriales que se reservan la regulación de la estructura retributiva, dejando para los de ámbitos inferiores la determinación de las cuantías de todos o de algunos de los conceptos que determinan tal estructura, por otro lado, en ciertos sectores de actividad, la negociación o revisión en profundidad de los textos sectoriales a nivel nacional está llevando a que sean frecuentes procedimientos y conceptos salariales que pretenden contribuir a homogeneizar las retribuciones de quienes hasta ese momento estaban afectados por convenios de ámbitos autonómicos o provinciales muy diferenciados entre sí en materia retributiva.

Igualmente, las previsiones de la última gran reforma laboral española en lo relativo a que la clasificación profesional tienda a grandes grupos profesionales, superando las tradicionales categorías, está haciendo que en los convenios colectivos, en este caso, desde el ámbito sectorial se puedan encontrar amplísimas regulaciones en materia de clasificación profesional, así como, nuevamente, procesos y conceptos retributivos que vienen a homogeneizar o equilibrar puestos de trabajo, categorías e incluso grupos profesionales antiguos y nuevos, todo ello, obviamente con un importante efecto sobre la materia objeto del presente análisis.

Entre los textos que encierran mayor interés en cuanto a la descripción de la estructura retributiva y de su relación con los convenios de ámbitos inferiores se encuentra el de la Industria Salinera, cuyo artículo 44 viene a decir:

“Conceptos.

Existen dos tipos de retribuciones: salariales y extrasalariales:

A. Salariales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Tienen este carácter:

- *Salario base: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo a la unidad de tiempo y para cada categoría profesional.*
- *Complementos salariales o cantidades que, en su caso, se fijan atendiendo a:*

Condiciones personales del trabajador, como la antigüedad.

Al puesto de trabajo: tales como la derivada de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

A la cantidad o a la calidad del trabajo realizado, tales como primas, incentivos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

A la situación y resultados de la empresa como las cantidades que éstas abonen a sus trabajadores.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

B. Extrasalariales.

Las retribuciones extrasalariales son percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo, o para cubrir necesidades no imputables al trabajador.

Tienen este carácter:

- *Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.*
- *Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.*
- *-Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos”.*

El mismo convenio, en su artículo 45 establece reglas de homogeneización entre las estructuras retributivas (conceptos económicos en general) de los convenios de ámbitos inferiores:

“Artículo 45. Estructura de las percepciones económicas en los Convenios provinciales y en los de empresa.

Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de cuantos trabajan en el Sector, las partes signatarias del presente Convenio General considera necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas de los Convenios Provinciales y de los de Empresa, conforme a las estipulaciones de los artículos siguientes.

Los conceptos son los siguientes:

- *Salario base.*
- *Gratificaciones extraordinarias.*
- *Pluses salariales: Asistencia, Antigüedad, Prima de Extracción, Nocturnidad y Turnicidad.*
- *-Pluses extrasalariales: Dietas, Gastos de transporte, Ropa de trabajo,...”.*

Todo ello en un texto sectorial de ámbito estatal que se reserva expresamente y entre otras materias: “Concepto y estructura de las percepciones económicas” (art.5.1) y que efectivamente, a lo largo de su articulado deja la determinación de las cuantías de algunos conceptos a lo que se establezca en ámbitos convencionales inferiores, como sucede con el “plus de asistencia y actividad” (mezcla de complemento de rendimiento personal y de resultados de la empresa), o la “prima de extracción”, de similar naturaleza.

Otro de los convenios con una descripción sintética y esclarecedora de la estructura salarial, previa reserva a su ámbito negocial de estas materias, es el del sector de Autotaxi ⁷. Su artículo 29 señala:

“Artículo 29. Estructura salarial.

En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirán:

El salario base.

Los complementos del mismo.

Se considerará salario base, la parte de la retribución de el/la trabajador/a, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones

⁷BOE de 20 de marzo de 2014.

personales de el/la trabajador/a, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

De calidad o cantidad de trabajo. El/la trabajador/a percibirá dichos complementos si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución adicional por ampliaciones de jornada. También tendrán esta consideración las cantidades percibidas en función a la situación y/o resultados de la empresa.

De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que el/la trabajador/a percibe por algún tipo de vinculación o característica personal”.

Merece destacarse igualmente el convenio de las Empresas organizadoras del Juego de Bingo⁸, cuya descripción de estructura salarial es particularmente sistemática, si bien en este caso esta materia no se encuentra entre las que se reserva esta materia respecto de los convenios de ámbitos inferiores.

Entre los convenios sectoriales que se reservan la estructura retributiva, pero dejan a la negociación en ámbitos inferiores la cuantía del salario base y de los complementos salariales, es un buen ejemplo el de Derivados del Cemento⁹ (artículo 2 y 3 respectivamente).

También en relación con estas materias relativas a la estructura de la negociación colectiva y las posibles discriminaciones retributivas, hay que destacar que algunos textos sectoriales conservan la cláusula que incorporó la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 2010 en el marco de los requisitos de las denominadas “cláusulas de descuelgue”. Así el convenio del sector de empresas de gestión y mediación inmobiliaria¹⁰ señala en su Disposición adicional 3ª:

“El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género”.

⁸BOE de 13 de marzo de 2013.

⁹ BOE de 28 de marzo de 2014.

¹⁰ BOE de 23 de mayo de 2014.

3. CLAÚSULAS QUE TRATAN DE EVITAR LAS BRECHAS SALARIALES QUE PUDIERAN EXISTIR EN EL MARCO DEL CONVENIO

Algunos convenios, conscientes de las diferencias salariales por sexo, introducen acciones positivas que favorecen el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están infra-representadas. Es el caso del CC estatal de prensa diaria cuyo art. 13 prevé que “A estos efectos, tendrán preferencia para ser contratados en los distintos grupos profesionales a que se hace referencia en el capítulo V del presente convenio, el género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores”. Otros, como el CC de Artes gráficas, recogen declaraciones de intenciones o meros compromisos sobre acciones positivas que favorezcan la igualdad retributiva¹¹. Y, expresamente, el CC de Industrias Químicas establece una acción positiva a favor del sexo menos representado en materia salarial (art. 18).

En varios convenios sectoriales encontramos cláusulas que se refieran a la obligatoriedad de pagar igual salario por trabajos de igual valor; parece que los negociadores han asimilado esta obligación. El CC de Centros de jardinería, CC industria textil y de la confección¹², el CC de Marroquinería, el CC de Industrias Químicas, el CC de Grandes Almacenes, el CC de Jardinería, o el CC de Productos cocinados de venta a domicilio contienen una cláusula de este tipo¹³.

Es laudable el tenor del artículo 46 del CC de Limpieza de edificios y locales al fijar el compromiso que “(...) las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.)”.

¹¹ También, CC de Agencias de viajes (art. 51.4): “Para contribuir eficazmente a la aplicación de los principios de igualdad y de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones (...) salariales, (...) de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”. Y, entre otros, CC de Naturopatía.

¹² Art. 59: La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

¹³ No se refiere, sólo, a igualdad retributiva, sino que expresamente se habla de “salarial o extrasalarial, ya sea directa o indirectamente”.

4. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA

En estructuras salariales sencillas, como la del CC del sector de Autoescuelas en la que sólo encontramos: salario base, antigüedad y plus transporte es más difícil que aparezca la discriminación salarial. O el CC del calzado que fija un salario convenio alto y apenas introduce complementos. Lo mismo cabe decir del CC de Estaciones de Servicio o del CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambri-llones de madera y corcho o el CC de Centros de jardinería.

4.1. SALARIO BASE

Este concepto difícilmente puede esconder situaciones de discriminación si se analiza de forma aislada, hay que estudiarlo en el global de los grupos profesiona-les presentes en el convenio. Entre los convenios que contienen una buena defini-ción de salario base se encuentra en las Empresas organizadoras del Juego de Bingo, cuyo Artículo 24, dedicado a la amplia y profusa descripción de la estructu-ra salarial, lo define como:

“la parte de la retribución fija abonada a los trabajadores y trabajadoras en virtud de su función profesional, por unidad de tiempo del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en convenio, incluido los tiempos de descanso establecidos”.

Uno de los textos más peculiares respecto de la determinación del salario base es el del convenio del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas¹⁴. Se trata de un texto con una estructura retributiva sencilla, en la que se mencionan únicamente dos complementos salariales: antigüedad y “plus con-venio (transporte)”.

Ahora bien, si se atiende de forma detenida al texto del convenio, se puede apreciar la falta de especificación del citado “plus convenio (transporte)”, ya que nada se dice acerca de quiénes lo percibirán y en función de qué criterios. En su tabla salarial anexa aparece una columna relativa al “salario mes” diferenciada por categorías profesionales, una segunda con el “plus convenio (transporte)” con una cuantía de 1020,00 para todas las categorías y una tercera columna con la cuantía del “Salario año” para cada categoría, cuyo importe es el resultante del “salario mes” por catorce más el “plus convenio (transporte)”.

Con ello, puede decirse que el reiterado “plus convenio (transporte)” no deja de ser una parte integrante del salario anual de todas las categorías que integran la tabla.

¹⁴ .- BOE de 19 de agosto de 2014.

A ello hay que añadir que al final de la tabla, en el apartado sobre “otros conceptos”, aparece otro “plus transporte” con un importe de 85 euros, junto con las “medias dietas” (12 euros) y el “precio kilómetro” a 0,23.

Así pues, a pesar de que la estructura salarial de este convenio es sencilla y parca, encierra una regulación confusa acerca de una parte importante de lo que a nuestro juicio constituye una parte fija del propio salario base que, además, es de cuantía homogénea para todas las categorías y aparece abiertamente como parte del “salario anual” de todas ellas, contemplándose en otro apartado el “plus transporte” (el que parece ser de verdad), junto con las dietas y el kilometraje.

Quizá no sea descabellado pensar que esta regulación extraña de dos pluses transporte en un mismo convenio venga de versiones de convenios anteriores en momentos en que era distinto el tratamiento normativo del plus transporte en cuanto a su naturaleza salarial o no, a su sujeción a retención y cotización a la Seguridad Social y en cuanto a su tratamiento a efectos de IRPF.

Es deseable, en cualquier caso, una revisión en su denominación para acercarla a su naturaleza real en uno y en otro caso.

El CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias fija unos salarios base por grupos profesionales con diferencias salariales muy elevadas e injustificadas entre ellos, a ellos se añade que el salario base más bajo de todos los grupos profesionales es el del personal de limpieza, que pese a estar en el mismo grupo profesional que vigilante y/u ordenanza perciben: 785 el vigilante y 763 la limpiadora (igual salario base que los peones del grupo profesional de personal de producción). Además la diferencia salarial continúa en el cálculo del resto de complementos que tienen como base el salario base, por ejemplo, el de antigüedad.

No obstante, empiezan a corregirse en los convenios las diferencias salariales entre el grupo “limpieza” y el de “ordenanzas” o “conserjes”, se trata de dos categorías que pese a encontrarse en el mismo grupo profesional siempre se han cuantificado de forma diferente, el CC estatal de gestorías administrativas en el GP 3º están el ordenanza y la limpieza, ambos con igual salario base: 11.327,62.

Otro sector en el que encontramos sustanciales diferencias cuantitativas es el de Prensa no diaria en cuyas tablas salariales con los seis grupos profesionales vemos que el grupo profesional (GP) primero percibe 1890,37 frente a los 888,32€

del grupo sexto¹⁵. Pero la diferencia no se queda ahí sino que se extiende a otros complementos, porque encontramos diferencias sustantivas entre el plus de libre disposición de 81,48 € para el grupo profesional primero es de 32,32 € para el grupo profesional quinto, de la misma forma que en el precio de la hora extra que también cambia mucho entre los grupos de 21,81€ el GP 1 a 10,25€ el GP 6.

A estos efectos, hay que llamar la atención sobre los convenios que fijan los salarios base diferenciando, por un lado, los salarios hora de los trabajadores a tiempo parcial del salario de los trabajadores a tiempo completo¹⁶. Supuesto, por ejemplo, del CC de Grandes Almacenes o CC de Industrias lácteas.

No es habitual pero en el CC industria textil y de la confección nos encontramos dos sistemas de retribución: a tiempo y con incentivo. Aunque el convenio no se queda ahí y, para evitar grandes desigualdades, el mismo convenio ha fijado un salario mínimo para los trabajadores de este sector: 803,41 € mensuales o 26,41 € diarios. También destacar que dentro de este sector en el mismo grupo profesional todas las categorías –femeninas o masculinas- perciben el mismo salario¹⁷. En similar sentido, el CC de Marroquinería.

Alguna fórmula para evitar discriminaciones salariales encontramos en el CC de Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar, que contiene una cláusula en la que se establece: que ningún empleado de grupo inferior pueda ser contratado con una retribución mayor que otro empleado perteneciente a un grupo superior, entendemos que tratan de evitarse situaciones de discriminación salarial¹⁸.

¹⁵El salario base anual del CC de Agua envasadas oscila de 23.360,54€ (Nivel 1) a 14.590,52 € (Niveles 7 y 8). En el CC de Seguros, reaseguros y mutuas hay IV Grupos y nueve Niveles retributivos, que oscilan de los 32.427,45 € anuales (Grupo I, Nivel 1) a los 10.916,55 (Grupo IV, Nivel 9).

¹⁶ Se fijan salarios hora para los trabajadores a tiempo parcial:

Grupo profesional I: 6,55 € hora.

Grupo profesional II: 6,70 € hora.

Grupo profesional III: 7,11 € hora.

Grupo profesional IV: 7,53 € hora.

Salario año de grupo para los trabajadores a tiempo completo es el siguiente:

Grupo profesional I: 11.793,87 €.

Grupo profesional II: 12.067,83 €.

Grupo profesional III: 12.792,03 €.

Grupo profesional IV: 13.562,35 €.

¹⁷ Grupo A categorías: auxiliar de producción, auxiliar de administración, auxiliar de mantenimiento, listero, ordenanza, fregador, barrendero, peón y todas perciben 26,43€ día.

¹⁸ Ningún empleado del Grupo IV (Auxiliares) podrá tener mayor remuneración que otro del Grupo V. Los empleados del Grupo III (Especialistas) no podrán ser contratados con un salario superior al de la media de los

El convenio de Comercio de minoristas de droguerías, herboristerías y perfumerías, ya citado constituye un buen ejemplo de los profundos procesos de revisión de las estructuras retributivas que se están produciendo en el marco de la negociación colectiva. De este modo, el salario base personal previsto en este texto convencional viene a absorber los anteriores pluses variables de asistencia o los complementos y ayudas sociales que hubieran previsto los convenios anteriores en los ámbitos autonómico y provincial.

Además, este mismo texto, establece el “Complemento Salarial de Homogeneización” (CSH), para homogeneizar las cuantías de los salarios base de los convenios que hasta su entrada en vigor venían estableciendo los convenios de los ámbitos inferiores (autonómico y provincial) y dejar equiparados los salarios base anual por grupos profesionales previsto en este nuevo convenio de ámbito estatal para el citado sector.

Entre los convenios que definen el salario base en el texto, pero en lugares inapropiados, se encuentra el de Conservas Vegetales, que incluye este concepto en su artículo 44 al establecer el plus de nocturnidad en un 25% sobre el salario base. Indica que “Se entiende por salario base el salario global hora de cada categoría descontando las partes proporcionales correspondientes a domingos, en su caso sábados, festivos vacaciones, gratificaciones extraordinarias y paga de permanencia”.

4.2. PAGAS EXTRA

Todos los convenios analizados se refieren a esta parte del salario reconociendo el derecho a dos pagas extra. A partir de ahí, son de destacar aquellos que recogen más de las legalmente previstas así como aquellos convenios que directa o indirectamente penalizan a un tipo de trabajadores –temporales, tiempos parciales, etc-.

Uno de los convenios sectoriales que contiene una disposición sobre esta materia es el de Industrias extractivas, industrias de vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, ya citado, cuyo artículo 14 esta-

del Grupo V de los doce últimos meses anteriores a la contratación. Y los del Grupo I y II no podrán ser contratados con un salario que, en cómputo anual, sea superior al de ningún Auxiliar.

Las mejoras salariales contenidas en los contratos firmados por el Registrador, con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio que contravengan los límites salariales fijados en este artículo, serán sufragadas con cargo a los ingresos líquidos del Registrador firmante, en la parte que exceda de dichos límites salariales.” Estos topes evitan que discrecionalmente se les puedan asignar salarios más altos a unos frente a otros.

blece tres pagas extraordinarias. Dos de ellas, la de verano y Navidad cuentan con una fórmula de cálculo que puede entenderse que penaliza a los trabajadores con menos antigüedad en la empresa:

“2.En cada paga extraordinaria, excepto en la de marzo, el trabajador percibirá el promedio del salario real, en jornada ordinaria normal percibido durante el período de devengo, de los tres meses de trabajo activo anteriores a la fecha de su devengo para los trabajadores que tuvieran más de un año de antigüedad en la empresa y la parte proporcional al tiempo trabajado para los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa, con excepción de las empresas que tengan acordado un sistema retributivo específico con la representación de los trabajadores el comité u otro autorizado por la Autoridad laboral, respetando en todo caso los mínimos establecidos en este Convenio en lo que se refiere a Pagas Extras”.

La tercera paga prevista es la de marzo, que viene a sustituir a la paga de beneficios contemplada en los convenios anteriores y cuyo importe es el salario base más antigüedad, con lo que vuelve a encerrar un impacto adverso para quienes tienen menos antigüedad en la empresa. El mismo planteamiento es el que contiene el convenio de Comercio de minoristas de droguerías, herboristerías y perfumerías.

52

Por su parte, el convenio de las Empresas Organizadoras del Juego de Bingo, establece en su artículo 57 tres pagas extraordinarias con importe similar entre sí y a cuya cuantía se añadirá en “complemento ad personam” (que sustituya al de antigüedad). Este artículo concluye señalando que

“los trabajadores y trabajadoras fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial percibirán estas gratificaciones a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo abo-nárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengables”.

Pues bien, destacamos esta cláusula porque tras una lectura detenida de la misma, en lugar de garantizar un tratamiento equitativo para todo el personal, viene a excluir a los trabajadores temporales que, de este modo no tendrían derecho a las tres pagas, con el consiguiente impacto adverso desde el punto de vista nuestro análisis.

Lo habitual en la negociación colectiva sectorial es que las gratificaciones extraordinarias incluyan, entre otros, junto al salario mensual, el complemento personal de antigüedad que *per se* propicia la brecha salarial. Por ejemplo, CC de Cementos, CC de Industrias lácteas, CC de Desinfección-desratización o el CC de Jardinería.

En el caso del CC de Empresas de Seguridad, además, las pagas extraordinarias incluyen “la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas”. Y en el CC de Entrega domiciliaria otros complementos personales y de puesto de trabajo, que podrían ocasionar *brecha* por razón de sexo. Igualmente, para el personal del sector de Enseñanza privada sostenida su convenio colectivo habrá dos pagas con la cuantía mensual del salario, antigüedad y complementos específicos.

Sin embargo, el CC de Naturopatía conviene el mismo importe (cuantía fija) por cada categoría profesional.

4.3. COMPLEMENTOS SALARIALES: PERSONALES

Antes de adentrarnos en los diferentes complementos debemos llamar la atención sobre aquellos convenios que, como el CC estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, cuantifican los complementos igual para todos los grupos profesionales, no en vano en el convenio citado coinciden en cuantía: antigüedad, nocturnidad, turnicidad, guardias o retenes. Sí varía el salario base y el complemento de puesto de trabajo.

4.3.1. Antigüedad

Entre los complementos personales encontrados veremos que el que más brecha o diferencias salariales puede generar es el de antigüedad. Mantienen complemento de antigüedad los convenios sectoriales de Industrias extractivas, industrias de vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, el CC de mantenimiento y conservación de Instalaciones Acuáticas, el CC de Autotaxi (a especificar cuantía en los convenios de ámbito inferior y en su defecto 10% por quinquenios) o el CC de la Industria de Fabricación de alimentos compuestos para animales. Este último constituye, además un buen ejemplo de cómo se pueden encontrar textos que atienden a la antigüedad en la empresa de forma sobrevalorada y con un potencial impacto adverso desde el punto de vista de género. Así, además de mantener el complemento en sí mismo, establece cuatro pagas extraordinarias, cuyo importe es el salario base más la antigüedad y fija el plus de nocturnidad atendiendo al salario base, las pagas extras y la antigüedad, con lo que la antigüedad computaría dos veces a este respecto, una como tal y otra a través de las pagas extras. A ello se añade que la antigüedad se refiere expresamente a los trabajadores “fijos”.

En aquellos convenios en los que se mantiene el complemento de antigüedad, su cantidad varía por grupos profesionales, de forma que las categorías más eleva-

das tienen una cuantía reconocida más alta que las categorías más bajas (CC para los establecimientos financieros de crédito¹⁹, CC de Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar²⁰ o CC de Enseñanza privada sostenida²¹). En el CC de Autoescuelas sólo dos de los grupos profesionales más altos perciben diferentes complementos de antigüedad, igualándose para los grupos profesionales más bajos, de forma que percibe por trienio la misma cantidad un conductor que el personal de limpieza. Y en el CC de Enseñanza privada sostenida los trienios sólo los percibe el personal (Grupo I: personal docente; Primer ciclo de educación infantil-integrado) contratado antes de la entrada en vigor del Convenio, o en el CC de Pastas, papel y cartón sólo se aplica al personal “Empleados y mano de obra”.

También es habitual que nos encontremos que el concepto antigüedad se calcule sobre un porcentaje que se le aplica al salario base, por ejemplo, el CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias establece 5, 10, 15 o 20% del salario base atendiendo a los años de servicio en la empresa, también se aplica un porcentaje en el CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho²². En el CC de Marroquinería se denomina “aumentos retribuidos periódicos por tiempo de servicio en la empresa” y consistirán, para todos los grupos de personal, en nueve trienios del 3% cada uno sobre Salario Base Convenio, vigente en cada momento.

Buenas prácticas se encuentran en los convenios que pagan la antigüedad –ya sean trienios, cuatrienios o quinquenios- igual a todos los trabajadores de la empresa (CC estatal para la industria fotográfica, CC de Estaciones de Servicio, CC estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, CC estatal para la industria fotográfica, CC de Grandes Almacenes).

¹⁹Cuyo artículo 12 viene a establecer los diferentes incrementos del complemento para los años de vigencia del convenio sin definirlo ni especificar quién lo percibe, entendiéndose que será la regulación anterior al convenio.

²⁰Grupo V (oficiales): 30 euros por trienio cumplido.

Grupo IV (auxiliares): 20 euros por trienio cumplido.

Grupo III (especialistas): 20 euros por trienio cumplido.

Grupo II (personal administrativo): 12 euros por trienio cumplido.

Grupo I (subalterno): 12 euros por trienio cumplido.

²¹ Para el Jefe de estudios/Tutor (Personal docente) de los Centros residenciales 2010 (Colegios menores, Residencias de estudiantes y Escuelas hogar) el valor del trienio es de 451'39€ y para el Jefe de departamento de Educación primaria 9'58€.

²² Igualmente, en el CC de Industrias lácteas (5% del salario) con un número de quinquenios ilimitados. En el CC de Desinfección-desratización un 4%.

Habría que tener especial cuidado con los convenios como el del sector de la industria del azúcar que cuantifica de forma diferente este complemento dependiendo de su modalidad contractual –fijo, fijo discontinuo, tiempo parcial, eventual, interino...²³. O el CC de Empresas de Seguridad que vincula el derecho a los trienios para quienes accedieran a la empresa antes de 1996, y los quinquenios desde 1997²⁴.

No obstante, este complemento está empezando a desaparecer en algunos convenios colectivos, convirtiéndose en complemento “ad personam”, lo que beneficia a los trabajadores que lo disfrutaban, pero extiende indefinidamente en el tiempo la brecha entre hombres y mujeres porque ese complemento sólo lo perciben los que cobraban antigüedad y un colectivo importante de trabajadores no va a llegar nunca a percibirlo, así sucede, entre otros en el CC de la industria del calzado, el CC estatal de prensa diaria, el CC de Acuicultura marina, el CC de Agencias de viajes o el CC de Productos cocinados de venta a domicilio.

Habría que llamar la atención sobre aquellos textos convencionales que pactan la supresión o abolición del complemento de antigüedad, como es el caso del CC de Escayolas²⁵; se sustituye por el Plus Convenio, equivalente al 11 % del salario base anual de tablas, para todo el personal (con y sin antigüedad). El CC de Cementos también prevé la supresión de este complemento personal y remite a la negociación de ámbito inferior para establecer sistemas de compensación, con el fin de establecer el valor del bienio y quinquenios por grupos profesionales (no disponible en Tablas del convenio sectorial estatal). En el caso del sector de Mediación de seguros privados su convenio sectorial sustituye la antigüedad por el “Complemento por experiencia (CPE)” (art. 36).

El CC de Enseñanza privada sostenida (art. 62) incluye, además del complemento de antigüedad, una “Paga Extraordinaria por antigüedad en la empresa” para el

²³El personal fijo de plantilla percibirá una cantidad de 378 euros, fija e igual para todas las categorías, durante los años 2012 y 2013, es decir, 25,20 euros en 15 pagas.

El personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, percibirá, en concepto de antigüedad, en los casos en que proceda, a partir del 1 de enero de 2012 y en la fecha en que para persona trabajadora vayan venciendo los 730 días de trabajo efectivo y hasta el 31-12-2013, computados desde el cumplimiento de su último bienio, la cantidad de 0,22 euros por hora efectivamente trabajada e igual para todas las categorías, que quedará consolidada.

²⁴ En similar sentido, CC de Pastas, papel y cartón.

²⁵ Art. 36 “Las partes negociadoras y firmantes del presente convenio colectivo sectorial, al considerar que este complemento desvirtúa el principio general de a igual trabajo igual salario, es por lo que, garantizados los derechos económicos adquiridos y mediando compensación por las expectativas de derecho, acuerdan la abolición definitiva del complemento de antigüedad (Anexo III)”

personal que cumpla 25 años en la empresa, cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido, por lo que se estará premiando (doblemente) los años de permanencia en la empresa.

De mayor complejidad es el tratamiento que ha de contener algún convenio sectorial que en relación con los complementos de antigüedad previsto hasta su entrada en vigor en los convenios de ámbitos inferiores (autonómicos y provinciales). Es el caso del convenio de Comercio de minoristas de droguerías, herboristerías y perfumerías, que en su Disposición Transitoria 5ª establece un:

“Tratamiento específico de algunos conceptos

B) Complemento Personal de Antigüedad.

B.1 Los conceptos que tuvieron su origen en la antigüedad en los diferentes convenios colectivos provinciales y autonómicos y que, con independencia de su denominación, tuvieron incremento salarial establecido en convenio pasarán a denominarse «Complemento ad personam».

B.2 Los conceptos que tuvieron su origen en la antigüedad en los diferentes convenios provinciales y autonómicos y que, con independencia de su denominación, estuvieran congelados en sus valores pasarán a denominarse «Antigüedad Consolidada».

Los/as trabajadores/as que por aplicación de los convenios colectivos sectoriales provinciales y/o autonómicos tengan derecho a incremento del salario por cumplimiento de años de servicios, seguirán devengando tal concepto hasta el 31 de diciembre de 2015.

El 1 de enero de 2016 incorporarán a su «Complemento ad personam» el importe correspondiente al tramo íntegro que por dicho concepto les correspondiera.

A partir de ese momento, no se generará derecho alguno a superiores cuantías por tal concepto...

Especialmente contundente es la Disposición adicional 2ª del convenio de las Empresas organizadoras del Juego de Bingo, cuya amplia redacción concluye estableciendo los criterios de homogeneización del tratamiento de los complementos de antigüedad y de todos los posibles conceptos retributivos ligados a la permanencia en la empresa para todo el sector.

“El sistema de complemento “ad personam” sustituye al concepto de plus de antigüedad o cualquier otro que pudiera tener origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo en la prestación del servicio o cualquier otro de naturaleza análoga, de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrán pactar pluses

que deriven de los conceptos anteriores, ni se devengarán aumentos sobre el mismo diferentes a los de los propia actualización que se pacte como incremento salarial”.

También es contundente respecto de la imposibilidad de establecer complementos de antigüedad en los convenios inferiores o de incrementar su cuantía si mantienen “ad personam” el convenio de Derivados del cemento, que recuerda en su artículo 55 que el convenio sectorial ya lo eliminó y se establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

Además de convenios que mantienen el complemento de antigüedad y de aquellos que lo eliminan, congelan o mantienen “ad personam”, se ha encontrado algún convenio que abre un proceso de revisión de tal complemento retributivo. Es el caso del Convenio de la Industria Salinera ²⁶, cuya Disposición Adicional 1ª señala:

“Comisión para el Estudio de la Antigüedad.

Durante la vigencia del presente Convenio General, una Comisión Paritaria formada por AFASAL, de una parte, y de otra, por las Centrales Sindicales CCOO Industria y FIA-UGT, firmantes del mismo, estudiarán y analizarán la congelación del plus de antigüedad, sus consecuencias económicas para las partes y las alternativas posibles a dicha congelación”.

Si bien es cierto que nada se menciona acerca del posible impacto de género de tal complemento, su revisión y eventual congelación o sustitución por otros conceptos resulta de especial interés desde tal punto de vista.

También presenta una regulación que merece destacarse el convenio de Conservas vegetales, que a partir del 31 de diciembre de 1995 congeló el complemento de antigüedad, pero se mantiene “ad Personam”. Desde el 1 de enero de 1996 dicho complemento se “sustituyó” por sendas subidas salariales para toda la plantilla en un importe global similar. No obstante, este convenio mantiene desde sus orígenes (incluso desde la Ordenanza Laboral) el “Premio de permanencia” para los trabajadores fijos, cuya cuantía computa efectos del cálculo de otros conceptos retributivos y que encierra un impacto adverso notable dada la cuantía y la temprana generación del mismo desde el primer semestre de trabajo en la empresa. Así, su artículo 46 establece:

“Premio de permanencia. Se establece para el personal fijo de plantilla un premio de permanencia equivalente a treinta días de salario de Convenio, más antigüedad, si la hubiera, con arreglo a las mismas retribuciones que sirvan de base para el abono de

²⁶BOE 16 de diciembre de 2014.

las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad. Dicho premio de permanencia será abonado en dos mitades: una el 18 de marzo y otra el 18 de octubre.

Para el personal fijo discontinuo y eventual la paga de permanencia figura incorporada en el valor hora de la tabla salarial del anexo correspondiente”.

La cláusula deja sin especificar qué sucede con los trabajadores temporales no “eventuales”.

También merece una mención en este análisis de contenidos el tratamiento del complemento de antigüedad en el convenio del sector de Mataderos de Aves y Conejos, cuyo artículo 27.1 tras establecer una minuciosa regulación en función de bienios, trienios, cuatrienios y quinquenios, establece la “congelación excepcional” de forma transitoria de tal complemento entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016.

Planteamiento similar el del convenio del sector de Curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías. El complemento de antigüedad pasa a ser “ad personam” y se elimina en adelante, pero mantiene el su artículo 57 el “premio de fidelización”, que consiste en una indemnización para quienes cesen en la empresa “por su voluntad” y tengan al menos 10 años de antigüedad en la misma. Las cuantías varían en función de la edad.

Igualmente es destacable la evolución en el planteamiento sobre el complemento de antigüedad no en cuanto a su eliminación o congelación, sino en cuanto a su ampliación a quienes no son trabajadores fijos y a tiempo completo.

A nuestro juicio, el ejemplo más esclarecedor a este respecto, entre los convenios analizados, lo constituye el de las Industrias de turrónes y Mazapanes²⁷, cuyo artículo 26 mantiene su comienzo desde las primeras versiones del convenio:

“Los trabajadores con contrato indefinido y a jornada completa

Pero, concluye, tras varios párrafos, con el siguiente:

“Los trabajadores con contrato temporal y los contratos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos y fijos discontinuos de manera proporcional y en función del tiempo trabajado”.

²⁷ .- BOE de 1 de abril de 2014.

Una buena forma de “neutralizar” el impacto adverso en función de género, siempre que los períodos temporales y los porcentajes de cálculo de la cuantía no sean demasiado dilatados y la “parte proporcional” de tal complemento termine siendo prácticamente simbólica.

Como contraste, el mismo convenio en su artículo 43 establece la “promoción económica”, que es un “premio de fidelidad” para quienes alcancen los 60 años y lleven amplios período de tiempo ininterrumpido en la empresa. Si se jubilan de forma anticipada les corresponde esta indemnización, cuya cuantía varía, por ejemplo en función se llevan más o menos de veinte campañas ininterrumpidas en la empresa. Impacto adverso desde el punto de vista de la brecha salarial de género.

También cierra un planteamiento algo contradictorio en cuanto a la valoración de la antigüedad el convenio de empresas de gestión y mediación inmobiliaria que establece el mantenimiento de la antigüedad únicamente “ad personam”, siendo compatible con el “plus de vinculación” que se genera por trienios.

Además, en este caso se termina señalando en el artículo 21 que “los trabajadores a tiempo parcial percibirán el plus de vinculación en la proporción que corresponda”, dando lugar a entender que dicha proporción se está refiriendo a la jornada y no a la duración de los contratos o a los períodos de vinculación a la empresa, con lo que debe merecer también una llamada de atención respecto de su naturaleza confusa y su posible impacto adverso sobre la brecha salarial de género.

4.3.2. “Ad personam”

Como ya se ha mencionado, el “complemento ad personam” suele aparecer vinculado a la desaparición del complemento de antigüedad, lo que significa que lo perciben aquellos que recibían el complemento de antigüedad, haciendo perdurar indefinidamente la brecha (CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, CC para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales). También se puede consolidar algún otro complemento, para el personal con mayor superior en la empresa, como prevé el “Plus de residencia” del CC de Seguros, reaseguros y mutuas para el personal contratado en 1980. O el complemento salarial “Ex categoria”, con garantía ad personam (incluido en el salario base) del CC de Artes gráficas.

En particular, en el CC de Grandes Almacenes dispone que (DT 7ª):

“Con el objetivo de atenuar las consecuencias de merma de la retribución variable sobre los ingresos efectivamente percibidos a lo largo de 2012, los trabajadores que, en

tal año, hubieran percibido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 32.13 del Convenio anterior o acuerdo de empresa a él referido, cantidades superiores a los 350€, a partir del día primero de mes siguiente a la fecha de la firma del presente convenio, consolidarán, como complemento personal anual, la diferencia entre los 350€ y la mayor cantidad percibida efectivamente a lo largo del año 2012, con el límite de 500€”.

4.3.3. Otros

El “complemento a la constancia” vuelve a premiar a los que más tiempo llevan en el trabajo, en tanto que remunera con una, dos o tres mensualidades a los que lleven más de 20, 30 ó 40 años trabajando (CC de contratas ferroviarias), ello significa que la diferencia salarial entre hombres y mujeres perdurará en el tiempo, aunque en algún momento se conseguirá eliminar.

Lo que sí generará brecha salarial y se mantendrá en el tiempo es una regulación como la encontrada en el CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos que prevé que la “paga de permanencia en la empresa” se abone sólo a los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994 cuando alcancen veinticinco años de antigüedad en la empresa, teniendo derecho a una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a tres mensualidades. Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los veinticinco años de antigüedad en la empresa tomando como base de cálculo el importe de la mensualidad ordinaria correspondiente a dicha fecha de cumplimiento.

Hallamos un “complemento personal de nivel” en el artículo 18 del CC de Grandes Almacenes que implica un incremento retributivo del 3% del salario base. En el CC de Seguros, reaseguros y mutuas se pacta un Complemento personal (por titulación/especialización) para Programadores activos en la empresa desde 1996 y otro para actuarios y notarios²⁸.

Y el de “Servicios especiales” en el CC de Desinfección-desratización; servicios obligatorios en domingos o durante horas nocturnas en forma habitual, se abonarán a 7,99 € (2012) y 8,01 € (2013).

El art. 26 del CC de entrega domiciliaria regula el “Plus de Eventualidad” que favorece la contratación indefinida. Esto es, *penaliza* al empresario que contrata tempo-

²⁸ Ese mismo convenio (art. 31) regula un “Complemento por experiencia” sólo para los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III.

ralmente. Lo cual, podría ser positivo como instrumento para erradicar la común brecha salarial entre personas contratadas con carácter estable y personal temporal.

El sector de mediación de seguros privados recoge en su artículo 34 el “Complemento salarial personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE)” y el de *adaptación individualizado (CAI)* (art. 35), únicamente para el personal que haya ingresado en la empresa antes de 1998.

Y es buen ejemplo, como medio para evitar la brecha salarial, el complemento “lineal del convenio” para todo el personal en plantilla del CC de Artes gráficas.

El artículo 13 del CC de Agencias de viajes señala el “Plus N.O.L.” para garantizar al personal afectado por las diferencias salariales producidas en el salario base que vinieran percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2009, por la conversión de las antiguas categorías profesionales a partir de 2010 a los nuevos niveles económicos concretados en las Tablas del convenio sectorial.

4.4. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

En general, habría que evitar todos estos complementos que suelen cobrarse en función del tiempo de trabajo efectivo, ello perjudica a las mujeres que son las que más sufren los tiempos parciales.

4.4.1. Turnicidad

La regulación ideal de este complemento para impedir posibles brechas salariales es que se cuantifique igual para todos (CC estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales). Por el contrario, la práctica común es adaptar su cuantía por grupos profesionales²⁹.

4.4.2. Nocturnidad

La forma de cuantificar este complemento varía entre los convenios, encontramos los que establecen cuantías fijas y los que lo fijan por porcentajes sobre el salario base, como el CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho o CC de Centros de Jardinería (25% sobre el salario base)³⁰, el CC de prensa diaria (22%), CC industria textil y de la confección (28%) o el CC de Esta-

²⁹ Por ejemplo, CC de Industrias Químicas.

³⁰ También, CC de Marroquinería, CC de Escayolas, CC de Cementos, CC de Industrias lácteas, CC de Jardinería, CC de Limpieza viaria, CC de Enseñanza privada sostenida y CC de Artes gráficas.

ciones de Servicio³¹ establece que se abonará el 30 % del salario base día por vendedor y por noche efectivamente trabajada. Si no hubiera turno de noche sólo se cobrará la hora que supere las 23 horas y hasta las 6 horas (de forma proporcional). Adviértase que esta cláusula lleva el periodo de nocturnidad una hora más tarde de lo que figura en el ET.

La regulación ideal de este complemento para impedir posibles brechas salariales es que se cuantifique igual para todos (CC estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales; CC de Industrias Químicas), pero la práctica general es fijar el valor por categorías, como puede verse en el CC de Empresas de Seguridad, el CC de Agua envasadas, o CC de Productos cocinados de venta a domicilio³², por ejemplo.

Hay que señalar el potencial *peligro* de algunos convenios, como el CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, que fija un porcentaje sobre el salario-día, pero sólo para los que realizan su jornada entera en horario nocturno. Si no es jornada completa nocturna no lo cobran así, sino que se les retribuye por horas.

Y no menos *peligrosa* puede ser la cláusula convencional prevista en el artículo 30 del CC de Entrega domiciliaria: “Plus de nocturnidad.- (...)Se establece un valor mínimo para este concepto que será el sumatorio anual de los conceptos salariales de salario base, plus de zona, el plus de antigüedad, complemento de actividad y plus de eventualidad, dividido por la jornada anual de 1755 horas, e incrementado el resultado por hora un 25% (...) La citada cantidad podrá ser mejorada por acuerdo en ámbito inferior”. También suma al cálculo de la base sobre la que aplicar el % (valor) de la nocturnidad complementos personales (permanencia y especialización), el CC de Acuicultura marina o el CC de Agencia de viajes que supone el 30% del salario base más antigüedad.

4.4.3. Peligrosidad

Aunque en esta materia no suelen encontrarse indicios de discriminación, más allá de que hay trabajos feminizados que quedan fuera de tal consideración, como el caso de las limpiadoras, en el conjunto de la muestra es destacable un supuesto

³¹ En el CC de cadenas de tiendas de conveniencia la nocturnidad se retribuye incrementando el valor del salario hora de grupo en un 25%. Y el CC de Grandes Almacenes un 20%.

³² En este último caso (DT 3^a) la nocturnidad se considera un complemento Ad personam para el personal que estuviera prestando sus servicios a la firma del Convenio Colectivo 2000-2002)

en el que la diferencia de trato establecida en la determinación de la cuantía de este tipo de complementos está en función de si trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial. Se trata del convenio del sector de Derivados del Cemento, en cuyo artículo se 48 fija la cuantía en un 20% sobre el salario base con carácter general, salvo para quienes realicen tales tareas durante la mitad o menos de la jornada. Ello puede impactar negativamente en los trabajadores a tiempo parcial, obviamente.

Podría haberse establecido un 20% sobre las horas reales de trabajo en tales circunstancias, lo que habría sido más sencillo de aplicar y menos nocivo desde el punto de vista del principio de igualdad de retribución.

La forma más habitual de cálculo de este complemento es un porcentaje sobre el salario base, así, por ejemplo, el CC estatal para la industria fotográfica lo establece en un 25% y el CC de Cementos, bajo la rúbrica de “Peligrosidad y penosidad” en un 20%. El CC de Limpieza viaria aglutina bajo el título de “Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos, o peligrosos” la regulación de una bonificación del 20% del salario base de darse una de las circunstancias, 25% en caso de darse dos y hasta el 30% si concurren las tres. Y el CC de Artes gráficas fija el 20% del salario más complemento “ex categoría” (ad personam), en su caso.

4.4.4. Desempeño

Este es un complemento por el “puesto de trabajo” que ocupa el trabajador, por tanto, tendría que justificarse desde la objetividad, como se hace, por ejemplo, el CC de Derivados del Cemento.

El CC de Grandes Almacenes establece un régimen (transitorio) de aplicación del sistema de incentivos y complementos de puesto por desempeño de la función, con referencia al tiempo de permanencia en la empresa, para todo el personal “cualquiera que sea su modalidad contractual”. Sin embargo, llama la atención que en el CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos sólo se prevea este complemento para las de nivel superior percibirán un plus: Director: (264,57 euros), Subdirector: (249,88 euros), Jefe de Estudios: (235,58 euros), sin reconocer este plus a otros grupos profesionales.

Y también hay que advertir el peligro de convenios que no concretan (ni cuantifican) los “Incentivos” como es el caso del CC de Agua envasadas; el hecho de que no se defina (objetivamente) este complemento/incentivo, más allá del “acuerdo

entre los representantes y el empresario” (art. 10) puede dar lugar a su pago aleatoriamente, por decisión unilateral de la empresa.

También se podría incluir aquí el complemento de polivalencia que trata de compensar la polivalencia funcional de ciertos puestos o grupos profesionales. Es el caso del convenio del Empresa de gestión y mediación inmobiliaria, en su artículo 22, se fija para el grupo IV que está integrado por el personal administrativo. En esta regulación consideramos que puede darse un previsible impacto favorable desde el punto de vista de la igualdad de género al tratarse de actividades muy feminizadas.

4.4.5. Flexibilidad

En relación con este complemento resulta de interés llamar la atención sobre el hecho de que pese a que la “flexibilidad” es un requisito, en muchos casos imprescindible para la contratación, en la práctica apenas se retribuye esta disponibilidad por parte del trabajador hacia la empresa. Sólo hay que ver la escasez de convenios citados a continuación.

El “complemento de disponibilidad por guardia o retén” sería una variedad del complemento de disponibilidad³³, en el CC estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales se paga bastante bien 5,47 por cada hora trabajada en guardias o 8,16 diarios por retén, de forma que su percepción puede aumentar el salario considerablemente.

También podemos encuadrar en este epígrafe el “plus de libre disposición” que en el CC de prensa no diaria varía significativamente de un grupo profesional a otro, el GP 1: 81,48€ o el GP 5: 32,32€.

4.4.6. Trabajo realizado

En el CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, encontramos el complemento “labores de mantenimiento” que retribuye el tipo de trabajo que se realiza y que supone un 10% del salario, estamos ante un plus muy masculinizado, que sirve para incrementar el salario de los hombres, porque no encontramos otro complemento en este convenio que disfruten más las mujeres y garantice que no se provoque brecha salarial.

³³ Así denominado, literalmente, en el CC de Acuicultura marina.

En similar sentido, Plus de “Servicio de reparto o distribución” del CC de Industrias lácteas. O el “Complemento por actividad” del CC de Entrega domiciliaria (plus de puesto individual-actividad) para aquellos trabajadores/as que realicen su labor “con ciclomotor o motocicletas”; se fija el importe de este complemento en 50€ mensuales por once pagas.

4.4.7. Festivos, sábados y domingos

La retribución de este complemento se hace de diferentes formas, en ocasiones, por horas trabajadas durante estos días y, en otras, por día trabajado (CC de Estaciones de Servicio³⁴). Claramente, introducirá mayores diferencias salariales el convenio que los paga por horas frente al que retribuye el día trabajado. Atendiendo a la primera fórmula está el CC de la industria azucarera, que sólo retribuye con 2,16 euros por hora efectivamente trabajada durante festivos, sábados y domingos, o el CC de Empresas de Seguridad con un valor/hora de 0’88.

También hay que decir que este complemento puede ser uniforme para todos los grupos profesionales que trabajen durante estos días o no. Resultan más interesantes para eliminar diferencias salariales aquellos convenios que asimilan cuantías para todos, como el CC de Prensa diaria.

4.4.8. Otros

Aquí introduciremos complementos que no estén en el listado anterior. Es habitual encontrarse el “complemento de residencia e insularidad” (CC de Autoescuelas) o “Plus de residencia de Ceuta y Melilla” (CC de Empresas de Seguridad)³⁵. En similar sentido, “Plus de zona” del CC de Entrega domiciliaria.

Y otros complementos propios de la actividad laboral desempeñada en el sector como es el caso del “Plus de radioscopia aeroportuaria” o “Plus de radioscopia básica” en el CC de Empresas de Seguridad, el de “Trabajo en cámaras” del CC de Industrias lácteas, el de “Plus de limpieza de prendas de trabajo” en el CC de Desinfección-desratización, el “Bachillerato” en el CC de Enseñanza privada sostenida o el de “Repartidor” en el CC de Productos cocinados de venta a domicilio.

³⁴ 30 euros por jornada trabajada. Se entienden por «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual. El turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 43.36 euros por día trabajado. Véase también el CC de Industrias lácteas.

³⁵ Denominado “Plus de residencia (Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias)” en el CC de Enseñanza privada sostenida.

A veces, se distingue el Plus de festivos, domingos y festivos, de algunos específicos como el “de Nochebuena y Nochevieja” en el CC de Empresas de Seguridad.

El sector de Mediación de seguros privados recoge en su artículo 38 el “Plus funcional de inspección” únicamente para el personal que haya ingresado en la empresa antes de 1998. Y el CC de Agencia de viajes el “Plus de funciones (ligado al puesto de trabajo)” o el “Plus de gestión” del CC de Productos cocinados de venta a domicilio.

En el CC de Pastas, papel y cartón el “Plus de actividad” sólo lo percibe el personal contratado desde 1978 (además del plus personal “de convenio”) con una cuantía de 240'40€/año.

4.5. COMPLEMENTOS POR SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA

4.5.1. Productividad

Este complemento suele aparecer como “incentivos” y dependen de la producción del trabajador, de forma que los que tienen menos horas de contrato tienen unos incentivos menores³⁶, a no ser que, como el CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, se trate de corregir esa diferencia con una cláusula en la que tiene en consideración aquellos trabajadores que tienen jornadas desiguales por razones familiares a efectos de calcularlos.

Hay que resaltar que es interesante para eliminar las diferencias salariales que el propio convenio establezca otras formas de completar el salario cuando la medición del trabajo no es posible (personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etc.), así lo hace el CC de industrias del calzado.

Este CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho incluye un “complemento de carencia de incentivos” para las Empresas que no tengan establecido sistemas de incentivos o destajos, abonarán a su personal un plus de carencia de incentivos; este plus tendrá el mismo incremento que el salario (quedando en 369,07 euros para 2012; y 371,28 euros para 2013. El CC de Marroquinería también prevé esta opción de satisfacer el incentivo de productividad del convenio íntegramente cuando las empresas no tengan establecido tal régimen de retribuciones “por incentivo”.

³⁶ Caso que hallamos en el CC de Entrega domiciliaria.

De la misma forma que mantiene las discriminaciones salariales que ya pudieran existir, el hecho de que se calcule el complemento de productividad aplicando un porcentaje al salario base, si éste ya era discriminatorio (CC de cadenas de tiendas de conveniencia).

Hay que señalar el caso de los convenios, como el CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios, en el que con este complemento, denominado de “cantidad y calidad de trabajo”³⁷, se puede llegar a perder hasta el 25% por ausencias al trabajo, sin diferenciar las razones que llevan al trabajador a ausentarse³⁸ y otro detalle que no hay que olvidar es que requiere un año de antigüedad en la empresa para empezar a percibirlo³⁹. El CC de Marroquinería también prevé un complemento “de absentismo” que puede *facilitar* la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras.

4.5.2. Beneficios

En este epígrafe incluiremos varios tipos de complementos, uno de los más clásicos es la “paga de beneficios”, que en el CC de contratistas ferroviarias se paga prorrateada a lo largo del año y otras veces se paga una vez al año⁴⁰. Esta paga suele garantizarse a toda la plantilla pero se cuantifica en algunos casos en atención al modelo de contrato, por ej. el CC de contratistas ferroviarias prevé que a los contratos parciales se abonarán proporcionalmente.

La paga de beneficios suele ser un porcentaje sobre el salario base, en concreto, en el CC estatal para la industria fotográfica es el 10% de las catorce mensualidades del Salario Base más antigüedad. Ello significa que si existe brecha en la determinación del salario base la arrastraremos a la paga de beneficios. E, incluso, en el CC de Marroquinería “la participación en beneficios se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso”, por lo que se está teniendo en cuenta

³⁷ Recogido, también, en el CC de Desinfectación-desratización. Complemento “de calidad” también previsto en el CC de Grandes Almacenes.

³⁸ “La falta injustificada al trabajo facultará a la empresa para deducir en nómina el importe del veinticinco por ciento del plus de Convenio mensual que correspondería al trabajador. No teniendo carácter de sanción la deducción de dicho plus, sino de compensación o resarcimiento a la empresa de los perjuicios que se le ocasionan por la ausencia injustificada, la deducción del indicado plus se entiende que procederá sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la legislación en vigor”.

³⁹ 2.092,95 euros para percibir este complemento debes tener un año de antigüedad en la empresa si eres trabajador titulado de los niveles 1 y 2 del artículo 33 del presente Convenio y los mismos contratados en prácticas conforme al artículo 11.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de su relación laboral con la respectiva empresa

⁴⁰ Habitualmente, en marzo. Entre otros, CC de Agencia de viajes.

los trienios/antigüedad doblemente ya que las pagas extraordinarias incluyen, también, ese complemento. Como también ocurre en el CC de Empresas de Seguridad que incluye, al igual que para el cálculo de las pagas extras, el complemento personal de antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas. O el CC de Artes gráficas que, aunque fija el valor en treinta y cuatro días de salario base, en vez de un porcentaje, también suma, en su caso, antigüedad y complemento ex categoría (ad personam).

En esta categoría de complementos llama la atención los que encontramos cuantificados en atención a las horas por las que es contratado el trabajador. Conviene advertir la *brecha* que puede conllevar la aplicación de complementos cuyo cálculo se fundamente sobre las horas trabajadas, por ejemplo el CC del sector de la industria azucarera, tiene un “complemento de buena campaña”⁴¹ o un complemento en especie de “entrega de azúcar”⁴² para cuyo cálculo se tiene en consideración el tipo de contrato, beneficiando a los indefinidos frente a los temporales y tiempos parciales.

La brecha salarial puede surgir con este concepto en la medida que su pago quede al arbitrio del empresario, como sucede en el caso del CC de registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar en el que se prevé que el 50% de la cuantía de este complemento lo asignará libremente el registrador⁴³.

Así mismo, habrá que cuidar regulaciones como la del CC de la industria textil y de la confección que somete un porcentaje de la paga de beneficios al hecho de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en ninguno de los meses de cada semestre natural. Al no diferenciar razones de las ausencias, pueden salir perjudicadas las mujeres que suelen ser las que se ausentan más para atención de los familiares.

⁴¹1.276,09 euros, 1.339,90 euros, en proporción al tiempo de prestación de servicios durante los años 2013 y 2014.

⁴² “Suministrarán gratuitamente a los trabajadores fijos 60 kilogramos de azúcar al año, y a los eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.

Además facilitarán 12 kilogramos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos y 6 kg., en las mismas circunstancias a los trabajadores fijos discontinuos, al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello”.

⁴³ El 50% de la participación en beneficios, se distribuirá con arreglo a los siguientes criterios objetivos: titulación, formación, experiencia y cargo que serán valorados de la forma siguiente. El otro 50% asignación libre por el registrador

5. RETRIBUCIONES EN ESPECIE

5.1. MANUTENCIÓN

Este complemento lo encontramos recogido, entre otros, en el CC de Cementos, CC de Grandes Almacenes, CC de Empresas de Seguridad, CC de Industrias lácteas, CC de Desinfección-Desratización, CC de Acuicultura marina, CC de Enseñanza privada sostenida, y CC de Agencia de viajes, sin que se aprecien indicios de ocasionar brecha salarial.

5.2. GASTOS ESTUDIOS

Con este complemento se abonan gastos ocasionados por los estudios que realice el propio trabajador propios o sus familiares directos. Así, por ejemplo, el CC de Autoescuelas ofrece enseñanza gratuita en las fases teórica y práctica, así como, la matrícula hasta la obtención del permiso de la categoría B, siempre que en las clases prácticas el profesor sea el cónyuge o progenitor. Para acceder al resto de permisos de conducir ya se requiere al trabajador que lleve al menos un año en la empresa para disfrutar del derecho citado anteriormente.

En el CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos las ayudas a estudios de peluquería que pueden percibir los hijos se limitan a los trabajadores que tengan una jornada superior al 50%. De nuevo un complemento extrasalarial, vinculado al tiempo de trabajo.

Más interesante el CC para los establecimientos financieros de crédito que reconoce el derecho del trabajador a unas ayudas al estudio sin exigirle antigüedad: “El 80% de los gastos de matrícula u honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros, hasta el máximo del importe equivalente a una sexta parte del salario anual fijado para su nivel profesional en el artículo 13 del presente Convenio colectivo”.

Y en el CC de Enseñanza privada sostenida, además de “Ayudas al estudio” (art. 79) se ofrece “Enseñanza gratuita” (art. 81) para el personal respecto de su propio centro de trabajo, sus hijos/as en cualquier centro de estudios y para los huérfanos si el empleado tenía una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

6. OTRAS PERCEPCIONES SALARIALES

En este grupo de complementos el que más se reconoce es el de “transporte” que puede provocar brecha o no dependiendo de cómo se calcule su cuantía.

6.1. ÚTILES Y HERRAMIENTAS

Percepción extrasalarial que hallamos, entre otros, en el CC de Industrias Químicas. Lo habitual es hallar en el mismo apartado convencional la regulación del Plus o complemento de “desgaste de ropa”, junto con el pago de los equipos o uniformes de trabajo⁴⁴. Así, por ejemplo, CC de Escayolas o CC Acuicultura marina.

6.2. TRANSPORTE

Este complemento lo encontramos cuantificado de varias formas, en ocasiones, es una cantidad similar para todos los grupos profesionales (CC de prensa no diaria, CC de Centros de Jardinería, CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho⁴⁵, CC de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, CC de contratistas ferroviarias, CC de Autoescuelas, CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, CC para los establecimientos financieros de crédito, CC de Estaciones de Servicio⁴⁶, CC de Entrega domiciliaria o CC de Acuicultura marina)⁴⁷, y en otras, es un porcentaje que se le aplica al salario base. Esta segunda fórmula de cálculo puede esconder discriminación salarial si el salario base ya implicara discriminación.

En el CC de Cementos se crea un complemento no salarial que sustituye el Plus de transporte o locomoción y Plus distancia. No se puede valorar su incidencia en términos de brecha salarial, porque se remite a la negociación en ámbito inferior, y se desconocen las cuantías y su distribución (según Tablas del convenio sectorial estatal). En similar sentido, el CC de Limpieza viaria crea un “Plus compensatorio de distancia y transporte (art. 36) que sustituye a los pluses de distancia y transporte de la derogada Ordenanza laboral del sector, y tampoco se facilita información sobre la cuantía en el texto convencional sectorial.

En el convenio de las Empresas Organizadoras del juego de Bingo se contiene una regulación que encierra un impacto discriminatorio especialmente claro. Se fija la cuantía de este plus para todo el personal en 48,82 euros al mes, salvo para el Personal de Limpieza, cuya cuantía se fija por día efectivamente trabajado en 0,73

⁴⁴ CC de Grandes Almacenes, CC de Empresas de Seguridad, CC Industrias lácteas, CC de Desinfección-Desratización, y CC de Seguros, reaseguros y mutuas.

⁴⁵ El complemento es de 0,024 euros diarios por kilómetro, cuando se den estos requisitos: -empresa a más de dos kilómetros del extrarradio de la población; que no disponga de medios propios de transporte para su personal.

⁴⁶ El complemento es de 0,09 euros por kilómetro, sólo si el centro de trabajo se halla a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia, marcado por el Ayuntamiento respectivo. Aquellos trabajadores que realicen jornada partida tendrán derecho a la percepción de cuatro viajes.

⁴⁷ Bajo la denominación de Kilometraje, también: CC de Desinfección-Desratización o CC de Mediación de seguros privados.

euros. Un cálculo sencillo lleva que por 20 días de trabajo al mes la cuantía de este plus para el personal de limpieza asciende a 14,6 euros, ni la tercera parte que el resto del personal.

Si a ello se añade que el personal de limpieza es una de las categorías tradicionalmente y mayoritariamente feminizadas, constituye éste uno de los ejemplos más claros encontrados en nuestro estudio en relación con las discriminaciones retributivas.

6.3. Beneficios Sociales

Entre las cuestiones relativas a las mejoras sociales hay planteamientos convencionales que encierran un impacto adverso desde el punto de vista del principio de igualdad y no discriminación.

Un ejemplo es el convenio del sector de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas, cuyo artículo 44 regula los complementos de las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de enfermedad o accidente (común o profesional) comprometiéndose a las empresas a completar la diferencia entre la cuantía de la prestación y la base reguladora del mes anterior a la baja. Pero ello únicamente para los contratos con una duración que supere las seis semanas o con previsión de superar tal duración.

El mismo convenio, respecto de las indemnizaciones por baja en la empresa por jubilación anticipada o por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, establece el derecho a que la empresa cotice para que pueda percibir el 100% de la pensión cuando alcance la edad ordinaria de jubilación, así como el derecho a una indemnización cuya cuantía varía en función de la edad en el momento del cese, pero solo se prevé para quienes lleven al menos 10 años de antigüedad en la empresa.

De todo el listado de beneficios sociales existentes en la negociación colectiva el que más se repite es el que complementa las prestaciones de Seguridad Social, con múltiples variantes⁴⁸.

Desde el convenio colectivo que complementa la prestación de Seguridad Social de incapacidad temporal, sea cual sea la contingencia que la haya producido, -común o profesional- y que resulta la regulación que implica menos diferencias salariales,

⁴⁸ Así, CC de Cementos, CC de Industrias Químicas, CC de Grandes Almacenes, CC de Empresas de Seguridad, CC de Industrias lácteas, CC de Acuicultura marina, CC de Jardinería, CC de Enseñanza privada sostenida, CC de Mediación de seguros privados, y CC de Pastas, papel y cartón.

como es el CC estatal para la industria fotográfica, el CC de prensa no diaria, el CC de Entrega domiciliaria, CC de Artes gráficas o CC de Productos cocinados de venta a domicilio. Hasta aquellos convenios que solo complementan la prestación de Seguridad Social si la incapacidad temporal se debe a contingencias profesionales – accidente de trabajo y enfermedad profesional- y no se hace cuando la IT se debe a contingencias comunes⁴⁹, se restringe en el tiempo la duración del complemento (CC de Autoescuelas)⁵⁰ o se reduce el complemento por debajo del 100% si estamos ante sucesivas bajas por enfermedad común (CC contratistas ferroviarias)⁵¹. El CC de Seguros, reaseguros y mutuas hace mención en su artículo 50 a las prestaciones complementarias “por incapacidad temporal o maternidad”.

Como contraste, se encuentran algunos convenios que atienden entre las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social las que atienden contingencias como el riesgo durante el embarazo y la suspensión por maternidad. El convenio de las Empresas organizadoras del Juego de Bingo en su artículo 62 garantiza el 100% de la base reguladora del mes anterior en ambos casos. Repárese en el impacto favorable desde el punto de vista de género que encierra este planteamiento, en particular para la situación de maternidad.

Mención aparte merece el convenio de Derivados del Cemento que en su anexo de conceptos retribuidos y supuesto incluye la reducción de jornada por lactancia como retribuida con todos los complementos.

⁴⁹Por ejemplo en el CC de tiendas de conveniencia se prevé para los casos de IT por contingencias comunes: hasta el 90% en la segunda baja por enfermedad común dentro del año natural; hasta el 80% en la 3ª del año natural; a partir de la tercera baja sin complemento. También, CC de Agua envasadas, o CC de Agencias de viajes.

⁵⁰ Durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario para completar los porcentajes indicados a continuación de su retribución total: Por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, el 100% hasta un máximo de tres meses.

Por enfermedad común y accidente no laboral, el 100% desde el primer día, primer mes y la primera baja del año.

⁵¹En enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo se completará la prestación hasta el 100%.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento hasta el cien por cien de la base de cotización para contingencias comunes correspondiente a la nómina del mes anterior a la fecha de la misma, durante el primer mes de aquélla en la primera baja del año.

A partir de la segunda baja y sucesivas por contingencias comunes, dentro del año natural, se abonará un complemento a la prestación de la seguridad social en función de la siguiente escala:

Del 1 al 3 día hasta el 65% de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar I.T.

Del 4 al 15 día, hasta el 75% de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar I.T.

Del 16 al 30 día, hasta el 100 % de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar I.T.

Ayuda por guardería en el convenio de empresas de gestión y mediación inmobiliaria, En el artículo 26 para quienes lleven al menos seis meses en la empresa.

6.3. OTROS

Podría dar problemas en términos de desigualdad salarial la forma de cálculo del “Plus Vestuario” en el CC de contratados ferroviarios donde encontramos que “para aquellos trabajadores que trabajen todos los días laborables al mes, su retribución será mensual, y para aquellos trabajadores que no realicen su jornada durante todos los días laborables su retribución será por día trabajado que se computará a razón de los días trabajados”. Parece más recomendable, para evitar incidencia (negativa) retributiva entre el personal, la puesta a disposición de las prendas de trabajo por la empresa con carácter semestral o anual, por ejemplo, como pago en especie (*up supra*)⁵².

También habría que incluir aquí el complemento de “ayuda familiar y escolar” que se ofrecen independientemente de tu modalidad de contrato, del tiempo de trabajo y atendiendo sólo a las cargas familiares⁵³, CC de contratados ferroviarios o CC para los establecimientos financieros de crédito⁵⁴. También prevé el CC de Industrias Químicas la ayuda “para guardería”.

“Ayudas por hijos minusválidos psíquicos, físicos y/o sensoriales” prevista en el CC de contratados ferroviarios, cantidad igual que sólo ayuda a las familias con hijos con minusvalía (91,74 € mensuales). En similar sentido, CC de Empresas de Seguridad.

Otros complementos del CC de prensa no diaria serían el de nupcialidad o constitución de pareja de hecho, cuyo importe será 264 euros, y la paga de natalidad por cada hijo nacido por importe de 351 euros. En similar sentido, el CC de Jardinería prevé como beneficio social (art. 37) la Ayuda por matrimonio y por nacimiento de hijo.

También se prevén ayudas “de vivienda” (en supuestos de traslado), por ejemplo, en el CC de Mediación de seguros privados.

⁵² Caso del CC de Industrias químicas, CC de Jardinería, CC de Enseñanza privada sostenida, y CC de Agencias de viaje.

⁵³ 54,48 € por cada hijo menor de 21 años a su cargo.

⁵⁴ 300,00 euros brutos anuales, que se prorratearán en 11 mensualidades, por cada hijo menor de 3 años.

7. OTRAS CUESTIONES

Entre los aspectos de importancia para el presente estudio cabe destacar aquellos que guardan relación con la falta de rigor que encierran algunos convenios en diferentes aspectos relativos a las retribuciones.

El ya citado convenio del sector de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas, cuenta con dos buenos ejemplos a este respecto.

Por un lado, la confusa regulación de dos pluses de transporte, uno que parece formar parte del propio salario base y otro que sí se ajustaría al concepto de plus de transporte, pero que aparece directamente al final de la tabla salarial sin se haya hecho referencia alguna al mismo a lo largo del texto del convenio.

Por otra parte, y en el mismo convenio, se encuentra la regulación del complemento de nocturnidad, fuera del capítulo de retribuciones, incorporando esta materia en el relativo a la jornada, el horario, los permisos y las vacaciones.

El “Plus nocturno hornero o cocedor” que establece el artículo 23 del convenio de Tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida es, en realidad, un complemento de turnicidad.

No es extraño que los convenios regulen aspectos retributivos fuera de los Capítulos o las Secciones dedicadas a las retribuciones. Tal es el caso del convenio de la Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, que lleva al artículo 48 bis el establecimiento de un “salario mínimo de convenio”, y que deja entre las mejoras sociales el “Quebranto de Moneda” (Art. 42).

Entre las cuestiones que merecen ser destacadas por su previsible impacto favorable contra las situaciones de discriminación retributiva cabe destacar planteamientos como el que contiene el artículo 30 del III Convenio del sector de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos, relativo a las retribuciones de quienes trabajan a tiempo parcial:

“Artículo 30. Percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.

Las percepciones económicas fijas brutas mínimas año para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial serán las establecidas en los artículos correspondientes de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

No obstante, el cálculo de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se hará en la forma y condiciones que se establezcan en los convenios de ámbito inferior.”

En otro orden de cosas, y aunque es algo que ya aparece de forma menos frecuente que hace algunos años, siguen encontrándose convenios en cuyas tablas salariales se aprecian rasgos específicos para las categorías profesionales tradicionalmente feminizadas.

Es el caso de la tabla salarial del convenio de las Empresas Organizadoras del Juego de Bingo, en la que el salario por días se fija únicamente para el personal de limpieza.

8. PLUSES O COMPLEMENTOS SIN DEFINIR: EL PLUS CONVENIO

Se trata de una materia que ha ido desapareciendo de los convenios colectivos y que tenía su origen en numerosas ocasiones en los textos de las Extintas Ordenanzas Laborales, los “Plus Convenio” sin definir venían considerándose parte de los salarios base, al no responder a ninguna de las condiciones o circunstancias personales, de puesto de trabajo, de circunstancias y evolución de la empresa ni a la calidad o a la cantidad del trabajo realizado. En numerosas ocasiones tales pluses se atribuían únicamente a los trabajadores fijos de plantilla.

Pues bien, en la muestra analizada se han encontrado ejemplos de “plus convenio” sin definir y sin especificar quién lo percibe. Es el caso del convenio de las Empresas Organizadoras del Juego de Bingo, en su artículo 55 y en su tabla salarial. Se describe, eso sí una evolución del régimen económico del plus, lo que viene a apuntalar la intuición de que tiene su origen en marcos normativos antiguos.

En el CC de Cementos se define el “complemento de convenio” dentro de la categoría de *personales* en la estructura salarial del sector, consignando la cuantía por grupos profesionales. En el CC de Industrias Químicas se denomina “Plus convenio”. En el CC de Pastas, papel y cartón el “Plus Convenio” sólo lo percibe el personal contratado desde 1978 (además del plus de puesto de trabajo “de actividad”) con una cuantía de 420,70€/año.

Sería deseable su revisión, su definición y su regulación “explícita” para poder valorarlo desde el punto de vista de nuestro estudio.

En otras ocasiones este plus evita discriminaciones salariales porque es igual para todos, por ejemplo, el CC de contratistas ferroviarias, estableciendo 258,08€.

9. UNA BUENA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL REDUCE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

En un estudio como el presente no puede dejar de hacerse una llamada atención específica a la importancia que encierra la clasificación profesional en relación con las posibles situaciones de discriminación retributiva y con los indicadores relativos a la brecha salarial.

Es por ello que uno de los aspectos de mayor importancia en los textos convencionales en relación con tal materia ha de ser la clasificación profesional, su rigor y exhaustividad desde planteamientos que permitan garantizar la ausencia de impactos adversos en función del género. Como viene reiterándose por la doctrina más especializada y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Constitucional, la aplicación de criterios aparentemente objetivos no garantiza la ausencia de resultados discriminatorios⁵⁵.

Pues bien, como ejemplo de una detallada descripción de criterios y factores determinantes de la clasificación profesional sobre la que se proyecta luego la tabla salarial, puede citarse el artículo 25 del ya citado convenio del sector de Derivados del Cemento.

10. PROCESOS Y FÓRMULAS DE EQUIPARACIÓN SALARIAL

No puede dejar de hacerse una referencia a que entre los convenios analizados se han encontrado fórmulas de homogeneización salarial entre convenios de ámbitos inferiores, entre estructuras de clasificación profesional diferentes y en momentos sucesivos en las tablas salariales de los mismos convenios.

Todo ello constituye sin dudar un referente de primer orden para posible puesta en práctica de fórmulas y de procesos de equiparación salarial cuando se hayan apreciado indicios de discriminación retributiva de género.

Uno de los ejemplos a este respecto se encuentra en el convenio sectorial de Mataderos de Aves y conejos, cuyo Anexo II en su punto V establece la equiparación salarial para dos categorías que, con el tiempo, se han considerado equivalentes: el Auxiliar de zona de Proceso y el Ayudante.

“V. Convergencia salarial entre del Auxiliar de Zona de Proceso y el Ayudante.

⁵⁵ Por todas, la STC 141/1995 y STJUE de 17 de Febrero de 1991, C-184/89, NIMZ.

El Auxiliar de Zona de Proceso, que se mantendrá limitado al 30%, convergerá con el salario del Ayudante durante cinco años de tal modo que la diferencia existente en la Tabla Salarial del Convenio a 31 de diciembre de 2005 se irá reduciendo un 25% en 2006; un 25% en 2007; un 25% en 2008; un 12,5% en 2009; y un 12,5% en 2010, quedando en este año igualados los salarios del Auxiliar de Zona de Proceso y del Ayudante”.

Pues bien, este tipo de fórmulas que encierran un ejercicio de solidaridad para el conjunto del personal afectado por el convenio y que pretenden corregir situaciones de agravios comparativos en materia de retribuciones entre trabajos equivalentes podrían extrapolarse para aquellos casos de indicios de discriminación retributiva de género.

También contiene un “plus convenio” sin definir el texto del sector de Derivados del Cemento en su artículo 53, o el de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida en su artículo 22.

“Complemento nomenclátor” es uno de los complementos extinguidos y que ahora mantiene “ad personam” el artículo 35 del convenio de Curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías. Este complemento no se define a lo largo del texto y parece estar referido a algún tratamiento retributivo antiguo y propio de algunos grupos o puestos de trabajo, tal y como se refleja en las tablas salariales.

II PARTE: ANÁLISIS DE CONVENIOS DE EMPRESA

1. CLÁUSULAS CONVENCIONALES QUE CONTRIBUYEN A REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

En este epígrafe se han tratado de recoger todas aquellas cláusulas convencionales que sin estar directamente regulando “salario” pueden repercutir positivamente sobre la eliminación de la brecha salarial que pudiera existir, tales como, cláusulas generales de prohibición de discriminación, comisiones de igualdad, acciones positivas que contribuyan a eliminar las desigualdades salariales existentes, etc.

En el CC de la empresa Logifruit (art. 14) se muestra un interés general, que no se concreta en cláusulas específicas, por introducir acciones positivas “para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor (...)”⁵⁶.

Son más habituales en el marco convencional empresarial las Comisiones sobre Igualdad creadas para detectar aquellas situaciones que puedan generar brecha salarial. En el CC de Air Nostrum LAM, SA (Pilotos), CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA, CC de Activa Mutua o Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA se crea una comisión de esta naturaleza. Y el Comité de igualdad de Hero España velará “para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución” (art. 43)⁵⁷.

En cuanto a convenios sí incorporan el principio de igualdad de retribución pueden mencionarse el del grupo HC Energía ⁵⁸ en su artículo 88 o el convenio de 20 Minutos, S.L (antes, Multiprensa y Mas, SL), artículo 33.4.

Artículo 48. Igualdad.

*48.1 La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo **ni cuando sean madres**, ni pagar menos a la mujer por razón de sexo. Dentro del seno de la Empresa está totalmente prohibido el acoso sexual, pudiendo imponer la Empresa las sanciones correspondientes en el supuesto de que exista denuncia y se pruebe la existencia de conductas de este tipo.*

⁵⁶ También, CC de Facility Services.

⁵⁷ En similar sentido, CC de Intecons, CC de Ex in Técnicas tubulares, SL., CC de Rehabilitación, obras y contratos, SA., y CC de Mercadona.

⁵⁸ BOE de 24 de febrero de 2014.

Convenios con el plan de igualdad incorporado y con previsiones específicas en materia de retribuciones:

Liberty Seguros, ya citado, en su artículo 47 establece que las retribuciones son materia específica en el diagnóstico. Es el único convenio analizado que se fija forma explícita el logro del Distintivo “Igualdad en la Empresa” y entre los objetivos y líneas de acción se encuentra lo siguiente:

“2. Retribución salarial.

Objetivo. Garantizar la igualdad retributiva respecto a un mismo puesto de trabajo y categoría profesional de hombres y mujeres a través de medidas tendentes a reducir/paliar situaciones de desigualdad.

Medidas.

Establecer criterios de transparencia y objetividad dentro de los protocolos y reglamentos internos sobre retribución e incentivos que mejoren la estructura retributiva fijada por convenio.

En el cálculo del devengo de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos, se considerarán como trabajados los períodos en los que la empleada o empleado haya permanecido de baja por maternidad, IT previa a maternidad y lactancia. Sólo para aquellos objetivos individuales que no puedan ser evaluados en el período de referencia para el cálculo de la retribución variable, se aplicará como resultado de los mismos una consecución de target mínimo (50 %).”

También el convenio de Diario ABC, SL contiene cláusulas relativa al futuro plan de igualdad e incluye las retribuciones entre las materias que deberá de contemplar.

Como contraste, el convenio de Eco-Actrins, SA que elaborará un Plan de Igualdad (no lo ha hecho todavía) y entre las materias que se indican para dicho plan no aparece nada relativo a las retribuciones.

2. COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN BRUTA

2.1. SALARIO BASE

En los sistemas retributivos sencillos y de estructura simple se reduce la posibilidad de introducir diferencias salariales entre categorías más o menos feminizadas o masculinizadas. Un ejemplo de sencillez es el CC de Supermercados Sabeco en el que el salario se compone de: Salario base grupo profesional + prima de progreso y resultado + antigüedad + complemento puesto de trabajo en estaciones de servicio (que muy pocos trabajadores perciben).

Ahora bien, más allá de las estructuras salariales que encontremos en los distintos convenios colectivos, hay que señalar que para comprobar la existencia o no de brecha en este concepto tenemos que tener una visión de este concepto en los distintos grupos profesionales que regule el convenio, no lo podemos ver aisladamente para cada grupo profesional, sino en el conjunto de éstos. Así, por ejemplo, en el CC de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU encontramos que el salario base del grupo 01 es de 678 €/mes o 9.500 €/ año mientras para el grupo profesional más elevado, el 07 es de 1714 €/mes o 24.000 €/año; ellos significa que el salario más alto triplica al más bajo y no se queda ahí sino que además en esta empresa se introduce un complemento personal totalmente discrecional, denominado “complemento E” que sólo lo reconoce la dirección a título individual, ya sea por conocimientos especiales, por realizar el trabajo por objetivos, por participar en programas o por tener asignadas responsabilidades.

Pero las diferencias entre grupos profesionales las hemos encontrado mayores aún y en el Convenio colectivo de Bull (España) así sucede, porque el grupo 5 percibe 5 veces más que el grupo 1⁵⁹. También encontramos importante diferencias de salario base del grupo en el CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA (el más bajo de 14.800 €/año mientras el más alto es de 49.000 €/año, más de tres veces por encima del primero).

Resulta de interés algún convenio que, a fin de evitar salarios muy bajos en aquellos sistemas retributivos en los que se paga por objetivos, se garantiza un salario mínimo por categoría y grupo profesional por debajo del cual ningún trabajador puede estar (CC Orange Espagne, SAU).

2.2. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Una medida adecuada para reducir situaciones de discriminación salarial sería una cuantificación similar de aquellos complementos que no tratan de retribuir condiciones especiales de horario, jornada, etc. en las que se desarrolla el trabajo para todos los trabajadores. Por ejemplo, el CC Easyjet Handling Spain cuantifica los complementos: nocturnidad, jornada partida, transporte o el de domingos, trabajo en festivos o el de madrugada igual para todas las categorías de todos los grupos profesionales.

⁵⁹ Grupo 1	9.646
Grupo 2	18.844
Grupo 3	28.280
Grupo 4	37.086
Grupo 5	45.710

No obstante, no es una medida habitual en los convenios, así es que procedemos a conocer la regulación específica para cada uno de estos complementos.

2.2.1. Antigüedad

Este complemento es uno de los caballos de batalla en la brecha salarial por razón de sexo y así lo reconoce el propio Plan de Igualdad de la empresa Bimbo, cuyo convenio colectivo ha sido objeto de este trabajo, en dicho plan se admite que se trata de un complemento salarial con un gran peso dentro en las retribuciones y que las mujeres se benefician menos de este complemento que los hombres; en la misma línea se manifiesta el plan de igualdad de la empresa de Galletas Siro, cuyo convenio también es objeto de este estudio, en él se reconoce que el complemento de antigüedad lo perciben el 59% de los hombre y el 41% de las mujeres.

Mantienen complemento de Antigüedad, Babé y Cía, SL, Supermercados SABECO, Kutxabank;SA, SAFENIA,SL, Roca corporación Empresarial SA y Roca Sanitarios SA, Empresa Sistemas a Domicilio, SD 2000,SL, Eco-Actrins, SA. o Ford España, SL.

Suprimen el complemento de antigüedad desde su entrada en vigor, congelan su cuantía y lo mantienen ad personam Transportes Líquidos Campaña, SL, Diario ABC, SL, o Minutos, SL,

Entre los convenios de empresa que ascienden aun 17,74% del total estudiado que mantienen un Premio de permanencia (o similare), mantengan o no el complemento de antigüedad, se encuentra el de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA.

La brecha que provoca este complemento de antigüedad entre hombres y mujeres continúa aunque los convenios regulen su desaparición, como sucede en el CC de Bull (España), CC de Planeta de Agostini, CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA, I CC de Siemens Enterprise Communications, SA, CC de Tres Punto Uno, SL, CC de Hero España, CC de Intecons o CC de Ex in Técnicas tubulares, SL, porque éste no llega a desaparecer sino que se transforma para aquellos que los que lo percibieran en “complemento ad personam”⁶⁰. De esta forma, la brecha se mantiene indefinidamente entre hombres y mujeres, porque los trabajadores que no han accedido nunca al complemento de antigüedad ya no lo podrán hacer; sólo se impedirá el mantenimiento de esta brecha en aquellos casos en los que se pacte un complemento que venga a compensar el “ad personam” que sólo perciben algunos.

⁶⁰ “Plus de actividad” (antigüedad), suprimido y amortizado para nuevas contrataciones en el CC de Logifruit.

La cuantificación de este complemento es importante a fin de reducir la posible brecha existente. En la mayoría de los casos, suele tratarse de un complemento variable que se calcula tras aplicar un porcentaje al salario base (CC de Exide tecnologías, CC de Galletas Siro, CC Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España⁶¹, CC de la empresa Stock Uno Grupo de Servicios, CC de Mantrol, CC Unión resinera de española). Otras veces, este complemento es una cuantía fija, aunque variable para cada grupo profesional⁶², así sucede en CC Fissa Servicios Auxiliares, reconociendo desde 31,61€ para el grupo más bajo hasta 77,25 para el grupo más elevado. Y en la empresa Pimad se fija una cuantía (fija) por categoría y años de antigüedad (2, 4, 9, 14, 19, y 24) que oscila de 48'547€ del Mecánico de 3ª (Grupo Mantenimiento) a los dos años, a 541'338€ del Coordinador de turnos (Grupo Logística-distribución) a los veinticuatro.

Dado que estos complementos siempre han arrastrado diferencias salariales entre hombres y mujeres, una de las fórmulas más interesantes encontradas para ir reduciendo la brecha es la de aquellos convenios que retribuyen con la misma cuantía la antigüedad, sea cual sea el grupo profesional, (CC Supermercados Sabeco, CC de Bombardier), aunque paga proporcionalmente este complemento dependiendo de si se trata de trabajador a tiempo completo o parcial⁶³, lo que significa que las mujeres seguirán siendo las más afectadas negativamente por este plus.

2.2.2 Personales

El complemento más típico es el “ad personam”, que se introduce para abonar el complemento de antigüedad cuando desaparece del convenio y todavía hay trabajadores que tienen derecho a él⁶⁴. En definitiva, este complemento “ad personam” consigue que perduren en el tiempo las diferencias salariales entre ambos sexos que originaba el complemento de antigüedad, sin tratar de corregirlas.

En otras ocasiones, se crea para compensar la diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un convenio colectivo anterior y las condiciones incluidas en el actual convenio

⁶¹Dependiendo del grupo al que corresponda el trabajador cobrará diferente complemento, desde el más bajo 16,07 al más alto 31,30 €. Téngase en cuenta que se calcula con un % sobre el salario base.

⁶² Caso del CC de Construcciones y auxiliar de ferrocarriles (quinquenios por grupo-nivel).

⁶³A partir del 2018 entra en vigor la percepción de cuatrienios conforme a las siguientes cantidades: 1er cuatrienio: 225 euros anuales. 2.º cuatrienio: 225 euros anuales. 3er cuatrienio: 225 euros anuales. 4.º cuatrienio: 225 euros anuales. Proporcionalmente se calculará lo correspondiente a los trabajadores/as de tiempo parcial, en el caso que alguno pase de una jornada inferior a una superior o viceversa, el nuevo importe de los cuatrienios se calculará proporcionalmente a su nueva jornada.

⁶⁴ En el CC de Mercadona el denominado “Complemento Salario Base” incluye la antigüedad consolidada desde el año 2001.

colectivo (Convenio colectivo de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU) o el CC Easyjet Handling Spain⁶⁵. De la misma forma que en el CC de Bombardier -artículo 26- se incluye uno denominado “Pluses varios” que son, en suma, importes personales no absorbibles⁶⁶.

También serían los complementos concedidos por titulación o cualificación especial como es el caso del plus de “Personal titulado” del CC de Técnica fiscal y cartografía consistente en un complementos salarial a tanto alzado pactado por las partes con un importe mínimo de 600€ anuales. Su configuración convencional deja un amplio margen a la autonomía individual y podría favorecer la brecha salarial⁶⁷. En la empresa Mercadona el plus de “Idiomas” (art. 18) sólo será disfrutado por el grupo de Gerentes A, con una cantidad, nada despreciable de 247’35€ brutos mensuales.

2.2.3. Otros

Nos referiremos en este epígrafe a aquellos complementos personales que no son susceptibles de incluirse en ninguno de los anteriores pero que retribuyen la situación personal del trabajador, no siempre con suficiente objetividad, y esos son, precisamente, los que tratamos de detectar.

En el Convenio colectivo de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU nos encontramos un “complemento E” cuya regulación introduce importantes dudas respecto de su objetividad, lo que puede provocar situaciones de “brecha salarial” en tanto que se abona atendiendo a las condiciones personales de cada empleado, según las reconozca la dirección de la empresa a título individual. Tiene su origen en la asignación por parte de la dirección de la empresa de percepciones económicas adicionales al salario de convenio, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Dirección de la Empresa, merezcan tal asignación.

Las denominaciones que se le atribuyen son muy variadas, por ejemplo, en el CC del Grupo Constant encontramos importante diferencias en el “Plus funcional” entre los distintos grupos profesionales, de forma que en el Grupo I se cobra hasta

⁶⁵ Este complemento retribuye los conceptos de aquellos trabajadores subrogados de otras compañías y que no se han compensado con los complementos del actual convenio.

⁶⁶ Los importes personales no absorbibles que resultaron como consecuencia del cambio del sistema de cómputo de la antigüedad y plus de traslado, realizados en Bombardier en 1995, así como por el cambio de algunas categorías en el convenio de empresa de 2003.

⁶⁷ En similar sentido, CC de Denbolan Outsourcing: “Plus Jefe de Servicio” o “Jefe de Equipo”.

714'30€/mes como Director General o 282'18 Tit. Grado medio, mientras en el Grupo III 26'36 €/mes (lineal).

La empresa Schweppes regula en su convenio, en el apartado de complementos personales, el “Plus de empresa” y “Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones”. Y el CC de Unión resinera española recoge en Tablas el “Plus convenio” (que no define en el texto convencional)⁶⁸. Lo mismo sucede en el CC de Activa Mutua se atribuye naturaleza ad personam (complemento personal) al “Plus convenio”.

En el texto convencional de la empresa Pimad no se define el “Complemento Pimad” fijado en Tablas por Grupos/Niveles, con cuantías, en algunos casos, muy elevadas (incluso superior al Salario Base de la correspondiente categoría), pudiendo dar lugar a *Brecha* por segregación ocupacional. Por ejemplo, Grupo Mantenimiento-Mecánico 1ª EM, Salario de 993,142€/mes y Complemento convencional de 1.157,539, mientras que Grupo Administración-Auxiliar administrativo tiene un Salario de 968,576 y un Complemento de 176,102.

Así mismo, habrá que valorar el potencial impacto (económico) negativo que observamos en el CC de la empresa Activa Mutua que contiene el complemento del Convenio general estatal para las Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente de trabajo “por experiencia”. El cual se tiene en cuenta, además, junto al salario base, para el cálculo del “Premio de permanencia” -adscrito, igualmente, al capítulo de complementos personales (otros)- para el personal que cumpla los 25 años de antigüedad en la empresa.

2.3. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Una forma interesante de eliminar situaciones de “brecha salarial” es que se reconozcan cuantías similares en aquellos complementos que tratan de retribuir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, ya sea de nocturnidad, jornada partida, flexibilidad horaria, trabajo en festivos, etc. genera las mismas dificultades personales y familiares en todos los trabajadores que desarrollen su trabajo en alguna de esas circunstancias, independientemente, de cual sea su grupo profesional o categoría.

En este sentido, el CC de Exide Technologies cuantifica los siguientes complementos -nocturnidad, festivo, flexibilidad, jornada partida, permanencia en descanso, quebrando de moneda- igual para todos los trabajadores afectados, sea cual sea

⁶⁸ En similar sentido, “Complemento Pimad”, junto al salario base y la antigüedad, del CC de la empresa Pimad. Y CC de Activa Mutua.

su categoría o grupo. En el CC Fissa Servicios Auxiliares se paga con la misma cuantía la nocturnidad, la hora extra y los festivos ahora bien sólo lo perciben los grupos profesionales (I, II, III y IV).

No obstante, es merecedor de especial cautela este último convenio -CC Fissa Servicios Auxiliares⁶⁹- porque contiene un complemento denominado “plus variable progresivo” (art. 55⁷⁰) que sólo lo percibe el trabajador que asista a los planes de formación profesional previstos, con una antigüedad del trabajador de dos años, se trata de unas cuantías significativas (1.er año: 1.374,76€/año (mil trescientos setenta y cuatro con setenta y seis euros/año). 2º año: 2.004,81€/año (dos mil cuatro con setenta y uno euros/año)) y sin embargo, el acceso a éste muy limitado.

2.3.1. Turnicidad

Con este complemento se abona una forma de trabajar muy peculiar que dificulta sobremanera la conciliación, se trata, por tanto, de un complemento al que optan más hombres que mujeres, por lo tanto su masculinidad es bastante clara. Incluso, la masculinidad de este complemento se reconoce en algún plan de igualdad como el de Bimbo, cuyo convenio es objeto de este estudio, donde se aclara que existen menos mujeres en el trabajo a turnos y en fines de semana; en él se reconoce así mismo que las características del proceso productivo, basado en turnos rotativos y trabajo en días festivos, constituyen un óbice para la incorporación de la mujer en las fábricas.

A estos efectos, téngase en cuenta que este complemento se retribuye en cuantías notables, en el CC de Alcatel la inclusión del trabajador en un sistema de trabajo de rotaciones esporádicas se compensará con un importe equivalente a un 6,5 % de la base de cálculo de pluses. Lo mismo en el CC de Orange Espagne, SAU el complemento de rotación de jornada (mañana/tarde) de 119,74 euros brutos mensuales, sólo es para determinadas áreas⁷¹.

⁶⁹ Se da la circunstancia de que este convenio ha sido firmado por un único delegado de personal con la empresa, estamos por tanto ante una importante disparidad de fuerzas en la negociación del convenio, que puede justificar la presencia de este tipo de complementos.

⁷⁰ Este plus tiene como fin que la evolución del desempeño profesional de los niveles inferiores confluyan progresivamente con el salario bruto anual en cómputo anual del nivel superior. Para percibirlo deben cumplirse los siguientes requisitos: -Antigüedad, - Asistencia a los planes de formación profesional continua establecidos. Lograr una implementación eficiente del sistema de organización del trabajo «palmada» del artículo 10º del convenio colectivo, por la totalidad de la plantilla. Es un plus progresivo, que evoluciona a lo largo de dos ciclos de tres años y su cuantía aún cuando no es consolidable, va aumentando progresivamente en relación a la adquisición de experiencia y adiestramiento a lo largo del tiempo de permanencia en Exide

⁷¹ En similar sentido, CC de Activa Mutua.

También merecen una llamada de atención los convenios como el de Easyjet que sólo paga la turnicidad si el trabajador estaba con jornada continua y pasa a hacer jornada partida⁷², no se plantea si la elección es voluntaria o impuesta. En la misma línea el CC de la empresa Unión resinera española que prevé este complemento sólo para el centro de trabajo de Coca, con un valor de “3,212€ por día efectivo de trabajo en turno continuo”.

2.3.2. Nocturnidad

Se trata del complemento que aparece con mayor frecuencia en los convenios analizados, tanto en el ámbito de empresa o grupo de empresas (un 58,06%) como en el ámbito sectorial (un 69,35%), por encima incluso que el complemento de antigüedad.

Debe recordarse que este complemento compensa económicamente la realización del trabajo en horario difícilmente compatible con la vida familiar y atención de las responsabilidades que quien lo realiza pueda tener en dicho ámbito, por lo que encierra un impacto potencial especialmente adverso desde el punto de vista de nuestro análisis en aquellos casos en que pueda llegar a considerarse que se encuentra “sobrevalorado” en relación con otros aspectos retributivos. La forma de cálculo de este complemento puede afectar significativamente al salario, que podrá ser una cantidad fija o variable, atendiendo al grupo profesional y categoría.

En cualquier caso, dentro de los abundantes convenios que regulan este tipo de complemento, deben merecer un juicio favorable aquellos que han optado por una cuantía homogénea para toda la plantilla sin calcularlo sobre el salario base o sin especificaciones a la baja para quienes trabajen a tiempo parcial o con contratos temporales.

Como ya hemos señalado, una fórmula de evitación de la brecha salarial sería retribuyendo de forma similar a todos los trabajadores, es decir, aplicando una cuantía fija. Son muchos los convenios que mantienen cuantías fijas, entre otros, el CC de Bimbo, SAU que garantiza una compensación adicional de 2,8820€ por hora trabajada o el de Construcciones y auxiliares de ferrocarriles de 11,79 euros/día o el de Mercadona de 1,71 euros brutos/hora⁷³. El valor de la hora nocturna en el CC de

⁷²Se pagará con 8,5 € de la primera hasta la doceava realizada cada mes, ambas inclusive y a razón de 13 € desde la treceava en adelante hasta la finalización del mes.

⁷³ También, CC Easyjet Handling, el CC Exide Technologies, el CC Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE, o CC de Pimad.

Mantrol es de 0,15€ fijando un límite en el cómputo de horas a realizar: “dentro de un máximo de 8 horas seguidas diarias y de 120 horas nocturnas al mes”.

Interesante, por otra parte, la regulación del CC de Galletas Siro que para rectificar el perjuicio económico que pueden sufrir los trabajadores nocturnos con reducción de jornada (que no se extiende a todos los tiempos parciales) y que además hacen jornada nocturna, se incrementa el plus de nocturnidad al 42% de la suma de Salario Base Diario correspondiente.

El cálculo variable de este complemento puede generar diferencias entre sexos en tanto en cuanto los trabajos nocturnos están más masculinizados. No obstante, es habitual esta forma variable de cálculo - CC de Air Nostrum LAM, SA (Pilotos), CC de la empresa Stock Uno Grupo de Servicios o el CC de Bull (España), CC Supermercados Sabeco-. En cuanto al porcentaje del valor/hora varía. En el CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA, CC de Mediapost Spain, CC de Unión resinera española o CC de Decathlon España, SA 25% sobre la hora ordinaria, CC de Schweppes un 37'80%. En el CC de Ex in Técnicas tubulares, SL 15% del salario base diario.

Como contraste, habría que prestar especial cautela, por su posible impacto adverso sobre la brecha salarial de género, a los convenios como el de Bull (España) que sólo admite el cobro del complemento de nocturnidad si el trabajador hace, como mínimo, cuatro horas en ese tramo horario entre las 22.00 y las 06.00.

2.3.3. Peligrosidad

Estamos ante un complemento que suele ser una cuantía fija⁷⁴, eso sí, diferenciando entre los diferentes grupos y categorías profesionales. En el CC de Exide Technologies se diferencia en su cuantía dependiendo de quien lo perciba varía el de tóxicos entre 95€/mes del más bajo y 182€/mes el más alto.

En el CC de Tres Punto Uno, SL las cuantías son importantes y solo la perciben trabajadores muy concretos⁷⁵: personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos 135,76 euros o 144,58 euros 158,91 euros (si es de explosivos). Si son los/las Vigilantes de Seguridad los que lo perciben por realizar servicios con arma de fuego reglamentaria el plus de peligrosidad es de 0,84 euros por cada hora efectiva. Con estas funciones encontramos ya a las mujeres pero como podemos ver el complemento se ha rebajado considerablemente. No obstante, en el

⁷⁴ En el CC de Schweppes se fija un suplemento por hora efectiva trabajada de 0,41€. Y en el de Mercadona de 1,71 euros brutos/hora.

⁷⁵ Por ejemplo, CC de Unión resinera española (para el centro de trabajo de Coca) “Toxicidad”: 0,282€ para Técnicos y auxiliares de laboratorio; 0,255€ para Oficiales obreros y 0,226€ para Peones, por hora trabajada.

CC de Tres Punto Uno se trata de compensar salarios y reconocen un plus de peligrosidad para los demás que no perciben ninguno de 18.18€

También puede calcularse con un porcentaje; en el caso del CC de Ex in Técnicas tubulares, SL (complemento de penosidad, peligrosidad y toxicidad) un 20% sobre el salario base diario.

2.3.4. Desempeño

Con este complemento se retribuye el tipo de trabajo que se realiza, por lo que se atenderá y se pondrá especial cuidado en la determinación de las funciones que generarán derecho al complemento, fundamentalmente, en su objetividad. La falta de objetividad en la determinación de las tareas con derecho al plus habrá que denunciarla en este espacio porque suele conllevar brecha salarial. El máximo de discrecionalidad se introduce en el CC de Stok Uno Grupo de Servicios porque aquí el complemento de “puesto” tiene una asignación totalmente arbitraria, estableciéndose que se “devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado”.

Por otro lado, encontramos que este complemento sólo retribuye las tareas que se desempeñan en los puestos de trabajo más elevados. Así por ejemplo, en el CC de Easyjet Handling se habla del “complemento de función”, que sólo se abona al que desempeña determinadas funciones -jefe de turno, jefe de servicio, supervisor, trabajo en salidas de aviones y conductores-.

El complemento de “actividad” también lo podemos incluir aquí, preocupando especialmente que en el CC Fissa Servicios Auxiliares (que lo ha firmado la empresa con una delegada de personal) no lo perciben ni el grupo I, II y III y sólo lo perciben los más elevados (IV, V y VI) variando también la cuantía entre ellos, siendo más alta para los que están en los niveles superiores (154, 50€).

2.3.5. Flexibilidad

Este sería el complemento de “disponibilidad” en el CC de Alcatel, que puede ser parcial (de 7:00 horas hasta las 23:00 horas) o completa (24 horas). Se cuantifica con un porcentaje aplicable que puede ir entre un 10% y un 60% para las parciales y de un 60% en adelante para las que requieren disponibilidad 24 h. en día no laborable.

En este complemento podríamos incluir el “plus madrugue” abonado en el CC de Easyjet a todos los trabajadores que sus turnos comiencen entre las 04.00 horas y las 06.00 horas de la mañana ambas inclusive. El plus será de 6 € diarios. Este mismo plus se reconoce en CC Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE.

En esta modalidad también podemos encuadrar el “plus jornada irregular” que se abona en el CC Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE de 112,02 euros brutos mensuales a aquellos trabajadores fijos de jornada completa con distribución irregular de jornada.

Otro plus a incluir aquí es el “plus de guardías” de 152 €, que requiere disponibilidad y retribuye la prestación de servicios fijados por la empresa en los días y por el personal designado por ésta, siempre que no exista descanso compensatorio. Este mismo complemento de “guardias” que requiere localización y disposición e intervención se retribuye muy bien en el CC de Orange, alcanzando una retribución bruta por semana para el año 2014 de 260,78 euros brutos⁷⁶. En similar sentido, CC de Bombardier.

En el CC Fissa Servicios Auxiliares sólo los servicios de reparación y mantenimiento en los que sea necesaria una disponibilidad y localización de veinticuatro horas recibirán una remuneración de 50 euros semanales, claramente un plus masculino aunque con una cantidad poco significativa.

La mayor inseguridad encontrada con este complemento la encontramos en el CC de la empresa Stock Uno Grupo de Servicios, que señala en su art. 32 que el complemento de disponibilidad o presencia, “dependiendo de las necesidades productivas y organizativas concurrentes se puede acordar individualmente con el empleado abonar un plus de disponibilidad por estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o acordar complemento de presencia por el tiempo que el empleado se encuentre a disposición del servicio en el cliente por razones de espera y expectativas de servicio”.

2.3.6. Trabajo realizado

Este tipo de complementos están muy vinculados al puesto de trabajo y suele premiar la categoría o grupo profesional, de forma que las categorías superiores perciben complementos más altos que las inferiores. Con el problema que ello supone, en tanto en cuanto, como se ha reconocido en el Plan de Igualdad de Bimbo, estos puestos están más masculinizados de lo que debieran, porque las políticas de promoción tradicionales que se venían realizando para promocionar al personal con mayor experiencia, favorecen a los hombres, entre otras razones, por la incorporación tardía de las mujeres a las empresas.

⁷⁶Si además de estar a disposición se requiriera intervención del empleado/a se remunerará en función de las horas que haya intervenido en la semana: menos de 4 h. 81€; entre 4 y 8 h 140 €; entre 8 y 12 201€; entre 12 y 15h. 304 €. Además de retribuirse dará derecho a descanso si esta disposición en días especiales: 25 dic, 1 de enero...etc.

Aquí se puede encuadrar el “plus de nivel” del CC Air Nostrum LAM, SA (Pilotos) que retribuye al trabajador con cantidad fija según la especialidad y nivel y da cobertura a los diferentes niveles económicos de una especialidad. En el CC de Orange Espagne, SAU el complemento de “trabajos programados” cuya cuantía es importante, entre 43 € por trabajos menos de 4 horas o 70,76 € si el trabajo supera las 6 h., sólo lo percibirán unas áreas concretas (técnicos, operadores, ingenieros y jefes). Estamos ante un complemento típicamente masculino, sólo hay que ver su regulación, ya que estos trabajos programados son los que por necesidades operativas no puedan ser realizados durante la jornada ordinaria diurna, lo que implica que su realización se lleve a cabo en horas nocturnas (entre las 22 y las 6 horas).

Con la denominación “plus de función” nos encontramos este complemento en el CC de Telefónica, donde no todas las categorías lo perciben y además su cuantía es muy variada, va desde los 700,19 € del analista a los 0,02 € que percibe un limpiador/limpiadora. Algunas categorías es de 0 € directamente, repasando las que no tienen asignada ninguna cuantía, llama la atención que no perciben este complemento –telefonista, ayudante, peón aprendiz-.

En el CC de Alcatel encontramos el complemento de “jefe de equipo” que asume el control de un grupo de trabajadores, se trata de 100 €/mes, su reconocimiento es discrecional, así es que puede estar masculinizado⁷⁷, la misma discrecionalidad encontramos en el plus de “coordinador de jefe de equipo” del CC Exide Technologies⁷⁸. En esta última empresa que cuenta con plan de igualdad se determina el porcentaje de mujeres y de hombres y declara que en cargos con responsabilidad encuentra un 78% son hombres y un 22% son mujeres.

A veces el complemento de “tareas de coordinación” es más elevado, sobre todo si se calcula sobre un porcentaje aplicado al salario base, por ejemplo, en el CC Fissa Servicios Auxiliares hablamos de un 5% del salario base establecido en el Convenio para su nivel salarial. En similar sentido, el CC de Grupo Constant o el de Mantrol abonan un complemento de “Responsabilidad” consistente en el 10% del salario base de su categoría.

⁷⁷ “Jefatura de equipo” (responsabilidad) en el CC de Construcciones y auxiliar de ferrocarriles.

⁷⁸La designación del Coordinador de Jefes de Equipo corresponderá en exclusiva a la Dirección de la compañía en el uso de sus facultades organizativas y de dirección, pudiendo revocar dicho nombramiento en cualquier momento, fecha a partir de la cual el trabajador dejará de percibir el Plus de Coordinador.

2.3.7. Festivos, sábados y domingos

Estamos ante un complemento que suele introducir discriminación salarial entre los tiempos completos y los parciales, los trabajadores contratados específicamente para trabajar total o parcialmente en días festivos o vacantes, según el calendario laboral del centro de trabajo correspondiente, no lo perciben, así lo regula el CC de Exide Teconolgies, donde estamos ante una cantidad importante (45,11 €/día). La misma diferencia se prevé en otros convenios como el de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA, o en el CC de Tres Punto Uno, SL en tanto en cuanto no lo cobrarán aquellos trabajadores que trabajen de forma habitual con jornada de lunes a domingo o así venga recogido en su jornada u horario. A estos efectos debemos tener en cuenta que suelen ser trabajadores a tiempo parcial contratados para fines de semana. Generalmente, no se les retribuye con el complemento pero no porque ya se lo hayan calculado en su salario sino porque se les hace una modalidad de contrato –TP- que claramente perjudica al trabajador/a.

Pueden implicar brecha salarial aquellos convenios que diferencian trabajadores a tiempo completo y parcial, en el CC de Easyjet al establecerlo se acuerda fijar el precio del día de trabajo en festivo, que no sea compensado con descanso equivalente, con el abono de la cantidad cerrada de 70 € para el personal a tiempo completo y proporcional a la jornada que se preste en el caso del personal a tiempo parcial. También requiere que se haga la proporción en el CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA, aunque hay que apuntar que para corregir la reducción del complemento en este convenio se prevé que cuando la jornada de trabajo tenga una duración inferior al 50 % de la normal establecida se abonará el 60 % de la cantidad antedicha.

Su cálculo puede ser una cantidad fija -CC Orange Espagne, SAU, CC Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE, CC Unión resinera española, CC de Pimad- o variable, atendiendo a la categoría o grupo profesional al que pertenece el trabajador, lo que significa que puede suponer brecha si no está objetivamente determinada. Además, como ocurre en el CC de Asturbega, se puede excluir algún colectivo del derecho a su percepción (como es el caso del personal del Área Comercial)⁷⁹.

Los convenios que lo determinan de forma variable aplican un porcentaje al precio de la hora del 50 o 100% en el caso del CC de Bull España dependiendo de que el trabajo sea en sábado o festivo. En el CC de Mediapost Spain el “Plus de festivi-

⁷⁹ Quienes “percibirán, durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de ciento sesenta y dos euros diarios” (art. 5.7)

dad” garantiza su valor en el importe de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Y la empresa Rehabilitación, obras y contrata, SA., cuantifica las “fiestas remuneradas” (art. 32) en el valor de las horas trabajadas más un incremento (en concepto de tal plus) del 50%⁸⁰.

2.3.8. Otros

El “plus de asistencia” se recibe independientemente de que se trabaje a jornada completa o a tiempo parcial (13,19 €/día) en el CC para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA, sin embargo, nos encontramos que éste se deja de percibir con motivo de ausencia injustificada, permiso para asuntos particulares y baja por enfermedad común. Así mismo, el retraso en la entrada al trabajo por más de diez minutos durante dos días en plazo no superior a treinta, se reputará como una ausencia injustificada, a tal efecto⁸¹. También regulado en CC de Técnicas tubulares, SL con un valor de 10€/día.

Debe recogerse aquí, también, la “prima de absentismo” que el CC de Asturbega se compromete a abonar al personal con al menos un año de antigüedad (1.200€), siempre y cuando las bajas o faltas de asistencia al trabajo sean superiores a veintitrés días naturales anuales (las bajas se entenderán tanto por enfermedad común sin hospitalización previa, como por faltas de asistencia no justificadas), en cuyo caso percibirán, únicamente, el 75% de aquel importe.

Hemos encontrado el “plus de complemento voluntario” que trata de minorar las diferencias salariales entre los puestos de trabajo que perciban “peligrosidad” y los que no⁸².

Nos llama la atención por su singularidad el “complemento para evitar la rotación en el empleo” que se crea en el CC Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE (art.23) y que trata de evitar los perjuicios económicos que sufren los trabajadores con las rotaciones en el puesto. Se regula de la siguiente manera, si presta servicios más de tres meses, percibirá, en pago único,

⁸⁰ Igual valor en el CC Decathlon España, SA

⁸¹ En similar sentido, CC de Construcciones y auxiliar de ferrocarriles o “Premio de puntualidad y asistencia” (CC de Schweppes).

⁸² Los puestos de trabajo que no dan derecho a percibir el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, se establece éste. Misma cantidad económica que el de toxicidad, abonándose de la misma manera y reflejado en las columnas «c» de las tablas I y II. Este plus se convertiría como de toxicidad, penosidad o peligrosidad, si se reconocieran estas calificaciones en el puesto de que se trate.

una compensación económica de 56,02 euros brutos, proporcional a la jornada de trabajo, en la nómina correspondiente al cuarto mes trabajado⁸³.

En el CC de Telefónica encontramos el complemento “plus de actividad”, que directamente no lo percibe nadie del grupo profesional I, la cantidad está alrededor de los 200 €/mes, aunque, por ejemplo, el limpiador/a percibe 37,60 €/mes por este concepto.

En la empresa Ex in Técnicas tubulares se pagará un “Plus retén” (art. 15) de 30€, además de la cantidad correspondiente a la hora de trabajo.

En la negociación colectiva de empresa es menos común el Plus “de distancia”⁸⁴ o “Residencia”.

En el CC de Intecons se recoge un “Plus voluntario” en el capítulo de complementos de puesto de trabajo, que no define en el texto convencional⁸⁵.

2.4. COMPLEMENTOS POR SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA

2.4.1. Productividad

Llama nuestra atención que en el CC de Exide Technologies el complemento de productividad del recepcionista sea 580€ hasta 1445€, que es el complemento de productividad del oficial 1^a de mantenimiento/taller.

En el CC de telefónica se somete el plus de productividad a una permanencia mínima de cuatro meses ininterrumpidos a dicha fecha y en proporción al tiempo devengado, además deberá reducirse en proporción para los trabajadores a tiempo parcial. Esta regulación perjudica claramente a los temporales y a los tiempos parciales.

La empresa Mediapost Spain sólo concede el “Plus de producción” a las plazas de Bilbao y Murcia, y no para toda la plantilla. También se excluye del disfrute de la

⁸³ Los trabajadores contratados por la empresa, que finalicen su relación laboral por expiración del plazo estipulado en su contrato o prórroga percibirán, en su liquidación, una compensación por permanencia por un importe de 112,02 euros brutos, proporcionales a la jornada de trabajo. (sólo se percibirán estas cantidades si el absentismo del trabajador no ha superado el 5%).

⁸⁴ CC de Mediapost Spain o CC de Construcciones y auxiliar de ferrocarriles.

⁸⁵ Artículo 25. *Complementos de puesto de trabajo. (...) 2. Plus voluntario:* El referido plus lo percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que en la actualidad lo vienen percibiendo, así como aquellos otros trabajadores que en el futuro se les pueda establecer.

“Prima de producción e incentivos” en el CC de Schweppes (art. 28) al personal que sí perciban el “plus de ventas”.

En el CC de Asturbega hay un complemento denominado “de puesto fijo” que se corresponde con el de productividad, aunque en el texto convencional se cataloga como complemento de puesto de trabajo.

2.4.2. Beneficios

En el CC de Exide Teconologies nos encontramos con el complemento “incentivo post venta” que reconoce una cuantía considerable pero sólo a un colectivo de trabajadores. Anualmente, se definirán por la Dirección de la Compañía los objetivos, criterios y porcentaje de consecución que serán de aplicación para este colectivo. En todo caso, se establece como cantidad máxima anual para el cálculo del incentivo 3.000€/ año.

En el CC de Mediapost Spain se desarrolla un modelo que se apoya en la flexibilización de los salarios (retribución variable; objetivos). En el CC de Asturbega hallamos dos complementos definidos como de puesto de trabajo, que se debe calificar en verdad de *objetivos/beneficios* llamado “de puesto variable” y cuyo contenido se corresponde en un caso con objetivos (art. 5.3.2) – sólo para tres niveles– y en otro con comisiones (art. 5.3.3) –de las que se beneficia sólo un nivel–, dando lugar, según Tablas, a notorias diferencias retributivas. Y en el CC de Activa Mutua hay un concepto retributivo variable por consecución de objetivos; un sistema de Incentivos de devengo variable y distribución irregular.

La “Prima general por objetivos” prevista en el CC de Mercadona supone económicamente el valor del salario mensual sin complementos (art. 20).

2.4.3. Otros

El CC de Mantrol regula un complemento de “cantidad o calidad de trabajo” que identifica con “las horas extraordinarias realizadas por el personal operativo de servicios externos” que deberían abonarse en la cuantía detallada en un Anexo del texto convencional, pero que no consta. Y el CC de Supercor y tiendas de conveniencia prevé en su artículo 23 los “Complementos de calidad y cantidad de trabajo” (comisiones, primas, incentivos, etc.) que no define en su texto convencional ni refleja en las Tablas. Bajo la misma rúbrica, el sistema de primas previsto en el CC de Decathlon España, SA, que supone la percepción de retribución variable, en función de ventas y años de apertura de tienda, facilita la existencia de brecha salarial.

El “Incentivo de ventas” del CC de Schweppes (art. 29), del que depende la (no) percepción del Plus de productividad.

3. PAGAS EXTRA

No hemos encontrado peculiaridades en la determinación de las cuantías de las pagas extras que puedan llevarnos a pensar que puedan generar brecha salarial, salvo la derivada (indirectamente) de su cálculo sobre la cuantía del salario base y el complemento de antigüedad, como en el CC de Mantrol, o el CC de Hero España. O aquellos convenios en los que se añaden a su cálculo otros complementos (ad personam)⁸⁶ y el “Complemento de paga extra”, como el CC de Asturbega⁸⁷.

El CC de Hero España prevé la supresión del complemento de antigüedad –que se configura como complemento ad personam, y se tiene en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias (ordinarias)–, sin embargo existe una Paga de marzo (Paga de Permanencia): “como garantía «ad personam» y por la propia naturaleza de su vinculación laboral en la empresa, se consolida y abonará para el personal fijo de plantilla a tiempo completo a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio, una mensualidad anualmente por acceso a contrato fijo a tiempo completo, equivalente a treinta días de salario más antigüedad si la hubiere, con arreglo a las mismas retribuciones que sirven de base para el abono de las pagas extras de Julio y Navidad. Se devengará esta mensualidad por períodos vencidos en la empresa de marzo a marzo, será abonado en el mes de marzo de cada año”.

4. RETRIBUCIONES EN ESPECIE

En este apartado tenemos que señalar que no se han encontrado cuantías complementos salariales relacionados con vivienda, vehículos o gastos de manutención del trabajador.

En este complemento resulta de interés que su percepción no se someta a requisitos de antigüedad o se limite a determinadas modalidades de trabajadores, es importante que se admita su percepción por todos –temporales, tiempos parciales, etc.-

La empresa Mercadona prevé en su convenio colectivo la compensación de los gastos del personal en “Formación profesional” (art. 30).

⁸⁶ En el CC de Bombardier se suma el “Plus personal”

⁸⁷ Una paga (devengada en cómputo anual e incluida en la nómina de febrero) consistentes en su salario convenio, y su posible complemento *ad personam*. Complementos éstos tenidos doblemente en cuenta a la hora del cálculo del montante de las tres Gratificaciones extraordinarias.

5. OTRAS PRECEPCIONES SALARIALES

5.1. ÚTILES Y HERRAMIENTAS

Apartado poco referido en los textos convencionales de empresa, pero que, a veces, sí hace referencia “al desgaste de las prendas de trabajo” equiparable a aquello⁸⁸.

5.2. TRANSPORTE

El complemento de transporte suele determinarse con una cantidad fija mensual, y sería importante que sea cual sea el grupo profesional o categoría dicho complemento sea similar para todos⁸⁹.

En el CC Air Nostrum LAM, SA (Pilotos) o CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España, CC de la empresa Stock Uno Grupo de Servicios, CC Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE se trata de una cantidad fija e igual para todos los afectados por el convenio.

La mayor diferencia retributiva que se observa, en las Tablas del CC de Mantrol, es en el Plus Transporte entre Grupos y por Categorías.

5.3. BENEFICIOS SOCIALES

Este tipo de beneficios pueden ser muy variados, presentando un amplio listado de situaciones y compensaciones o ayudas económicas para atenderlas.

En los convenios de empresa se encuentra la “ayuda escolar” por hijos⁹⁰, en concreto el CC para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA, sin condicionar a ninguna antigüedad en la empresa, las cantidades varían en función del curso escolar en el que se encuentren los hijos del trabajador. En el CC Siemens la ayuda escolar es de 160€/año por hijos en edad escolar, de 3 a 16 años.

Sí introduce las diferencias a las que nos referíamos anteriormente el CC de Bimbo porque para la percepción de esta ayuda ha tenido en cuenta la existencia de tra-

⁸⁸ Otras empresas, facilitan los Uniformes (ropa de trabajo) a su personal, como es el caso del CC del Grupo Constant, CC de Mantrol, CC de Mediapost Spain, CC de Asturbega, CC de Hero España, CC de Claved, CC de Facility Services, CC de Intecons, CC de Supercor y tiendas de conveniencia y CC de Mercadona.

⁸⁹ Entre otros, CC de Mantrol y CC de Ex in Técnicas tubulares, SL.

⁹⁰ Para toda la plantilla: el CC de Asturbega distingue “Bolsas de estudio y otras ayudas” por hijo escolarizado y por hijo con discapacidad; el de Schweppes facilita ayudas para estudios del personal (art. 45 “Becas estudios trabajadores”) y de sus hijos/as (art. 41 “ayuda escolar”); el de Hero España “Ayuda escolar” (para el personal y sus hijos/as); el de Activa Mutua “ayuda de estudios para hijos de empleados”.

bajadores temporales y a tiempo parcial, para perjudicar a éstos últimos, se exige tener trabajados 180 días, de forma consecutiva o alterna, desde el uno de enero al 15 de octubre de cada año, siempre que además se encuentre prestando servicios profesionales en fecha de 15 de octubre con un contrato de trabajo de al menos de una semana de duración. La cuantía reconocida es de 208,69€ por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 18 años.

También hay que citarla “ayuda de discapacidad”⁹¹ que en el CC para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA pueden percibir los trabajadores con hijos a su cargo “a quienes por la Seguridad Social les haya sido oficialmente reconocida la condición de disminuidos percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente una ayuda de 218 euros”. Se trata de una cuantía importante que no se somete a requisito de antigüedad alguno. También en el CC de Siemens Enterprise Communications, SA se reconoce una ayuda de 250€/mes para los trabajadores en situación de alta en la plantilla con hijos discapacitados, siempre que esta discapacidad sea igual o superior al 33 % y haya sido reconocida por la autoridad competente

En el CC de Bimbo este complemento de “ayuda a la discapacidad” es más elevado 359,46 €/mes, para discapacidades graves⁹² no sólo se reconoce por hijos sino también cónyuges o hermanos consanguíneos que estén a su cargo al menos durante un año antes a la firma del convenio.

Uno de los beneficios sociales más frecuentes en la negociación colectiva es el complemento hasta el 100% de la mensualidad en casos de I.T. por enfermedad común del trabajador, accidente laboral o baja maternal, desde el primer día de la baja (CC para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA). E, incluso, incluyendo para su cálculo Plus personal y Plus de vinculación, en el caso del CC de Bombardier, por ejemplo.

Una medida interesante para evitar que se produzca brecha entre mujeres y hombres en el convenio es la que introduce el CC Air Nostrum LAM, SA (Pilotos) que

⁹¹ Que también hallamos en el CC de Hero España (art. 18), CC de Bombardier (art. 12), CC de Activa Mutua (art. 37.4),

⁹² - Ciegos (con una visión de menos de 20/200 en ambos ojos después de la oportuna corrección).- Sordomudos o Sordos Profundos (con una pérdida de agudeza auditiva de más de 75 decibelios).- Afectos de pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores o inferiores o de una extremidad superior y otra inferior (conceptuándose como partes esenciales la mano y el pie).- Parapléjicos, Hemipléjicos y Tetrapléjicos.- Oligofrénicos con Retraso Mental (valorado en un coeficiente intelectual inferior al 0,5).- Paralíticos Cerebrales. Se reducen las cuantías si la discapacidad declarada es menor.

complementa la prestación de riesgo por embarazo pagando un promedio de los conceptos variables que ellos perciben. También la maternidad se complementará con una parte de los complementos variables⁹³.

La mayoría de los convenios revisados diferencian entre complementar la prestación derivada de contingencias comunes y profesionales⁹⁴, discriminando a los trabajadores enfermos que sufren varias bajas en el año [CC de Convenio colectivo de Bull (España)⁹⁵, CC Galletas Siro⁹⁶, el CC de Planeta de Agostini España, CC de Mediapost Spain, CC de Construcciones y auxiliar de ferrocarriles].

En el CC de Ex in Técnicas tubulares, SL., se recoge también el complemento por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez (art. 27).

5.4. OTROS

El CC de Schweppes prevé en su artículo 39 “Complementos y ayudas a la familia”, para todo el personal en plantilla, una asignación mensual de 14,07 Euros brutos por cada hijo⁹⁷ y otra de 40,16 Euros brutos por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral. Y “Ayuda para guardería” (art. 40)⁹⁸. La empresa Activa Mutua prevé en su texto convencional las gratificaciones “por nacimiento y/o adopción de hijos” (art. 33)⁹⁹ y “por matrimonio o pareja de hecho” (art. 32).

⁹³ En similar sentido, CC de Schweppes o CC de Activa Mutua.

⁹⁴ CC de Grupo Constant, CC de Claved, y CC de Ex in Técnicas tubulares, SL., prevén el complemento de IT derivada de accidente de trabajo. En CC de Rehabilitación, obras y contratas, SA., CC de Supercor y tiendas de conveniencia, CC de Decathlon España SA o CC de Mercadona, Incapacidad temporal.

⁹⁵ Va reduciéndose el porcentaje a complementar y a partir de la quinta baja médica que conlleve una situación de incapacidad temporal en un período de referencia de un año natural, la Compañía no complementará las prestaciones económicas a las que pudiera tener derecho el trabajador.

⁹⁶ En la incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. El personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100 % de la Base Reguladora del mes anterior. Para el resto de causas de IT: del 1al 3º día:65% de la base. Del 4º al 8º:60% de la Base. Del 9º al alta médica: 100%. Para la IT derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral con hospitalización. El personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100%.

⁹⁷ También, CC de Bombardier,

⁹⁸ Entre otros, también, CC de Activa Mutua.

⁹⁹ La cuantía prevista en tal concepto en el CC de Decathlon España, SA es de 250€.

6. OTRAS CUESTIONES

6.1. Pluses voluntarios o discrecionales por la empresa

No se puede dejar de hacerse una referencia a algunos complementos que el convenio deja a la discrecionalidad de la empresa, como los Complementos de Puesto de Trabajo que prevé el convenio de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros, y deja abierta la posibilidad de su creación a la decisión de la empresa, si bien previo informe de la Representación Legal de los Trabajadores. Se trata de complementos que atenderán a las especiales características y condiciones de determinados puestos de trabajo y que dejarán de percibirse cuando desaparezcan dichas circunstancias o condiciones.

También contiene un planteamiento similar el convenio de Diario ABC, SL ¹⁰⁰, que prevé un “complemento individual” que no se define en el texto y que se deja a libre asignación por parte de la empresa.

Es destacable igualmente para el presente estudio la diferencia entre convenios colectivos de empresa o de grupo analizados por sectores de actividad.

De este modo, entre los aspectos que pueden destacarse se encuentra el que los convenios del sector de comercio analizados en este estudio presentan estructuras retributivas sencillas y sin contenido específico en materia de igualdad, mientras que los de prensa encierran una profunda revisión y transformación en las estructuras y criterios de encuadramiento profesional y retribuciones, además de contenido específico en materia de igualdad.

Hay que mencionar entre los convenios de empresa con un sistema y una estructura de retribuciones compleja, por bandas salariales y por objetivos, con ausencia prácticamente total de complementos salariales tradicionales la que recoge el convenio de Volkswagen – Audi España, SA.

En otro orden de cosas, del estudio realizado se han podido apreciar algunos indicios de posibles indicios de discriminación/minusvaloración entre trabajos de limpiador/a y otros similares o equivalentes. Entre ellos el Convenio colectivo González Fierro, S.A¹⁰¹.

¹⁰⁰ BOE de 10 de julio de 2013.

¹⁰¹ BOE 18 de marzo de 2013.

Este convenio contiene cuatro grupos profesionales y dentro de cada uno de ellos diferentes categorías con salarios distintos.

Grupos: Personal Superior y Técnico.
Personal de Administración.
Personal de movimiento.
Personal de Servicios Auxiliares.

La categoría de “limpiador/a” es la última del grupo IV con una retribución inferior incluso a la de Mozo de Taller.

También en el convenio de Babé y Cía, SL¹⁰² se puede ver que la retribución de “Telefonista” tiene la retribución por debajo del Mozo de Taller y la “Limpiadora” la retribución más baja de la tabla; el convenio de Eco – Actrins, SA,

Especial atención merece el dispar tratamiento convencional respecto del acercamiento o equiparación entre las categorías o puestos de trabajo en los con notable frecuencia se venían advirtiendo posibles indicios de discriminación retributiva; el personal de limpieza y los peones o mozos de almacén. Si bien puede apreciarse una mejora generalizada en el conjunto de la muestra analizada, en el sector de limpieza se pueden encontrar tratamientos diversos a este respecto.

En el convenio de la empresa Limpiezas Lafuente, SL¹⁰³, se han equiparado en el mismo grupo profesional y con la misma retribución los peones y los limpiadores.

Por el contrario, en el convenio de SAFENIA, SL, hay apreciables diferencias entre las retribuciones de Limpiador (Grupo profesional 5) y Especialista (Grupo profesional 3), o entre Limpiador y Peón especializado (Ambos en el mismo Grupo profesional).

6.2. REFERENCIAS A LAS ORDENANZAS LABORALES

En el conjunto de la muestra se han encontrado, aunque de forma residual, referencias al mantenimiento de lo previsto en las Ordenanzas Laborales.

En concreto los convenios de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (Disposición Adicional 4ª), y Eads – Casa, Airbus Operations, SL y Eads casa Espacio (Disposición Final). Ambos referidos a la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

¹⁰² BOE de 19 de junio de 2013.

¹⁰³ BOE de 3 de abril de 2014.

5. VALORACIÓN GENERAL

El doble análisis cuantitativo y cualitativo, de los contenidos convencionales retributivos y en materia de brecha salarial por razón de género de los convenios colectivos sectoriales y de empresa o grupo de empresas analizados permite efectuar una valoración general de los resultados obtenidos:

En relación con investigaciones precedentes solventes sobre esta materia se aprecia una mejora general en aspectos como la eliminación del lenguaje sexista en la regulación de los sistemas de encuadramiento profesional, y en su caso, de categorías y puestos de trabajo, acompañadas de un proceso de reducción de diferencias retributivas que tradicionalmente estaban vinculadas a la feminización de esos grupos y categorías profesionales, y puestos de trabajo. A título de ejemplo es ahora excepcional que se mantengan diferencias retributivas entre limpiadoras y peones o mozos de almacén, perjudiciales para aquéllas.

Los convenios colectivos analizados, tanto de sector o de empresa y grupo, suelen encerrar enormes contrastes respecto de la materia objeto de análisis, siendo frecuente que un mismo convenio contenga cláusulas o medidas pioneras para hacer frente a las situaciones de desigualdad retributiva y simultáneamente mantenga complementos retributivos o pluses sin definir o tratamientos diferenciados en función del tipo de jornada (contrato a tiempo parcial) y de contrato (contratos de duración determinada) que tal y como confirman los datos referenciados en el punto 2 del presente Informe implican un impacto especialmente adverso sobre la brecha salarial de género.

La negociación colectiva española actual, tras las intensas reformas legislativas de 2012, está sujeta a profundas transformaciones en materia de encuadramientos profesionales y estructuras retributivas. Todo ello en un marco de transformación de la propia estructura de la negociación, a su vez, cada vez más complejo, caracterizado por numerosas cláusulas de reenvío, reserva o inaplicación de convenios de sector a convenios de empresa y por una ampliación preocupante de la negociación colectiva de empresa, empresas multiservicios e incluso de microempresa, que rompe la disciplina del sector gracias al principio legal de preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa (art. 84.2 ET). Esta negociación colectiva de empresa también se desvirtúa, en ocasiones, en contextos de crisis y reorganizaciones empresariales, ocupando los acuerdos alcanzados en periodo de consultas el lugar de los convenios colectivos, que también experimentan procesos de inaplicación a iniciativa unilateral del empresario.

En este orden de cosas, este Informe destaca como una práctica convencional que podría contribuir a limitar los efectos de la brecha salarial la existencia de convenios colectivos de sector que se reservan la ordenación de la estructura salarial o retributiva, aunque dejando a los convenios colectivos de empresa la fijación de las cuantías de los distintos elementos retributivos de esa estructura, con los riesgos que ello puede conllevar pese a la sujeción de esa estructura retributiva por el nivel convencional superior.

Entre los numerosos resultados observables en el estudio analizado, no podemos dejar de mencionar la práctica convencional de equiparar progresivamente las retribuciones por trabajos equivalentes realizadas por los convenios colectivos, tanto en supuestos de sucesión de empresas como en supuestos de renovación de sistemas de encuadramiento profesional y de estructuras salariales. Sin embargo, y lamentablemente, esa equiparación retributiva de trabajos de igual valor no llega a aplicarse en ninguno de los convenios analizados desde el punto de vista de eliminación de la brecha salarial.

Incluso los convenios colectivos analizados no suelen incorporar la cláusula de igualdad retributiva por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres dando por supuesto su innecesidad y una igualdad que, desgraciadamente, no se corresponde con la realidad. Y ello a pesar de que son frecuentes los compromisos generales sobre igualdad y no discriminación (50% de convenios de sector y el 48% de los convenios de empresa).

De lo anteriormente expuesto, los elementos perjudiciales encontrados con impacto adverso sobre la brecha salarial son:

- 1.- La todavía persistente segregación profesional que se continúa registrándose en el contexto laboral español, tanto por sectores, como por actividades, grupos profesionales, secciones o puestos de trabajo. Los datos que se han apuntado en el epígrafe 2 del presente estudio a modo de apunte llevan a sostener esta primera conclusión. Las mujeres se incorporan en mayor proporción y se mantienen más tiempo en encuadramientos profesionales con retribuciones más bajas.
- 2.- Aunque ya se ha apuntado la intensa transformación de las estructuras de encuadramiento profesional y de retribuciones que se puede apreciar en una parte significativa de los convenios analizados, la mayor parte arrastran, bajo diferentes fórmulas, criterios que vienen a mantener el “menor valor” de los trabajos en los que tradicionalmente las mujeres han estado más presentes,

con el consecuente impacto adverso sobre las diferencias en las retribuciones actuales de mujeres y hombres.

- 3.- A lo anterior, cabe añadir que otro de los aspectos que se aprecia en los convenios analizados, en proporción similar en el ámbito sectorial y en el de empresa, es la valoración y consecuente compensación económica de la antigüedad en las empresas y más aún si se han prestado servicios durante largos períodos de tiempo “de forma ininterrumpida”. Las trayectorias profesionales y vitales de mujeres y hombres son sustancialmente diferentes, en particular, en lo relativo a períodos de dedicación al cuidado de hijos y de atención de personas mayores, con alteraciones de salud o dependientes.
- 4.- Otro de los aspectos a destacar a modo de conclusión o valoración general es el relativo a los complementos salariales de nocturnidad, y “festivos, sábados y domingos”. Como se puede apreciar fácilmente, se trata de complementos que se corresponden con la prestación de servicios durante las horas del día o durante los días de la semana que pueden encerrar mayores dificultades para hacer posible la conciliación entre la vida familiar y la profesional de las personas asalariadas, por lo que encierran un potente impacto adverso desde el punto de vista de la igualdad retributiva de género.
- 5.- La regulación de aspectos retributivos desglosada bien en función de si se trata de trabajadores a tiempo parcial o a tiempo completo, bien de si se trata de trabajadores fijos o temporales, constituye igualmente un factor que repercute negativamente sobre la brecha salarial cuando se asignan menores valores a las horas de trabajo realizadas bajo contratos a tiempo parcial o temporales. Consideramos positivo que se establezcan cláusulas que explícitamente fijen el valor de las pagas extraordinarias, pluses de nocturnidad, penosidad y de otros complementos salariales de forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas.
- 6.- Es además preocupante la falta de rigor o de claridad en los textos de los convenios en lo relativo a las definiciones de los criterios y sistemas de valoración de los trabajos. Es importante que algunos sigan optando por sistemas denominados “científicos” u objetivos, como el Bedaux¹⁰⁴. Se han encontrado

104 Sistema de valoración complementos retributivos (para la fijación de incentivos). Se basa en el llamado “punto” (1 minuto = 1 punto) que es la cantidad de trabajo realizado por un operario normal, calificado para el puesto y debidamente preparado/entrenado, trabajando a rendimiento normal durante un minuto con el descanso pertinente incluido. Plan aplicable –y ventajoso con enfoque de género– cuando las reglas de

ejemplos a este respecto tanto en el ámbito sectorial como en el de empresa. Pero debe recordarse que un 17,74% de los convenios de empresa o grupo de empresas contiene complementos o pluses sin definir. Este porcentaje es algo inferior en el ámbito sectorial donde alcanza un 14,51%.

- 7.- A destacar, sobremanera, la difícil y, hasta la fecha, poco fructífera conciliación entre la vida familiar y la profesional desde el punto de vista retributivo. Recuérdese que los complementos de nocturnidad, festividad y por el trabajo en sábados y domingos son los que mayor peso tienen en el conjunto de complementos de puesto de trabajo en el convenios analizados, tanto por la frecuencia de su aparición como porque, con carácter general, se les asigna una mayor cuantía.
- 8.- La misma apreciación cabe hacer si se contemplan desde la óptica de nuestro estudio los beneficios y mejoras sociales. Del total de la muestra, un solo convenio prevé la retribución de la reducción de jornada por lactancia. Por otra parte, las ayudas por guardería se encuentran recogidas únicamente en cuatro convenios de empresa o grupo y en dos de ámbito sectorial. Entre las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, son prácticamente simbólicas las que aluden a las situaciones de maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo. Del 66,12% de convenios de empresa o de grupo que establecen tales mejoras, solo el 8,06% las refiere a la maternidad o paternidad.
- 9.- Se hace necesaria una mejora técnica de los convenios colectivos, ya que aparecen conceptos retributivos dentro y fuera de los capítulos relativos a la retribución. El complemento de nocturnidad es objeto de tratamiento asistemático en la mayor parte de los casos. En otras ocasiones, los convenios colectivos incorporan pluses con denominaciones similares que parecen responder a distintos conceptos y a los que se les atribuyen diferentes cuantías, compatibles entre sí (así, por ejemplo, el plus o los pluses “de transporte” y “transporte”).

Y, lo que es aún más importante, los convenios colectivos analizados recogen pluses o complementos sin especificar a qué concepto responden, cuál es su cuantía y criterios de cálculo y quiénes los pueden percibir. Debe recordarse la ya clásica doctrina del TJUE sobre discriminaciones indirectas por razón de sexo, que entendió suficiente para la conformación del panorama de indicios

desempeño se han preestablecido de forma adecuada y detallada, garantizando al personal, además del salario base, una prima cuando su producción supere la normal.

de discriminación el simple hecho de que las retribuciones medias de mujeres fueran más bajas que las de los hombres y no se pudiera conocer la causa de ese desigual nivel retributivo una vez analizados los criterios y la estructura retributiva, ni su vinculación con el sexo como factor de discriminación.

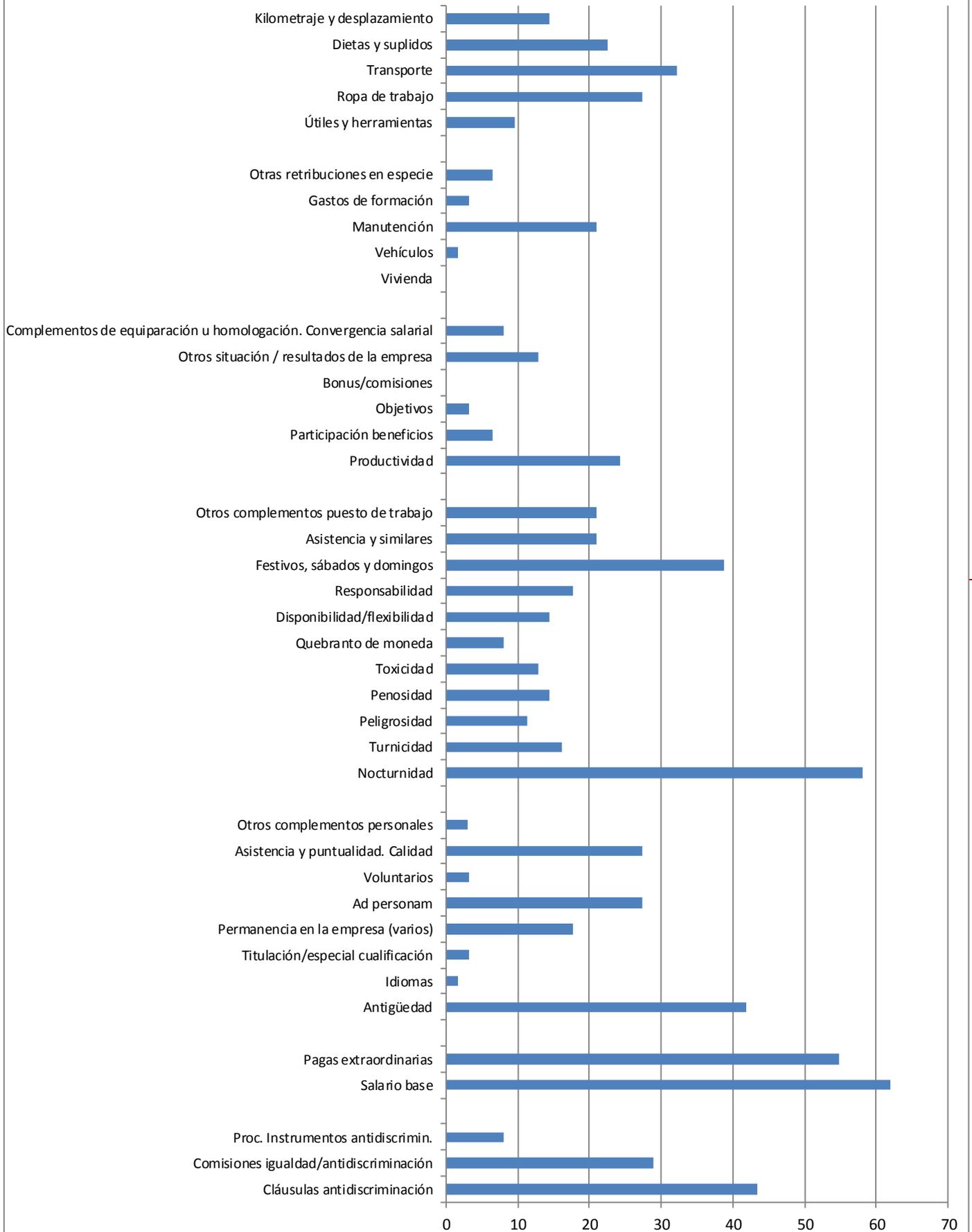
Resulta destacable, así mismo, por su notoria antigüedad y desfase que ciertos convenios de empresa mantengan referencias a las Ordenanzas Laborales para declarar que las partes acuerdan seguir aplicándola en ciertas materias no contempladas en el convenio.

- 10.- Por todo lo expuesto el Informe que se presenta concluye en afirmar, con convicción contrastada, la necesidad de estimular la información, formación, especialización y, en todo caso, sensibilización sobre cuestiones de género con impacto negativo en la brecha salarial, discriminatoria para las mujeres trabajadoras, de quienes llevan a cabo la negociación de los convenios colectivos, así como, de quienes prestan apoyo o asesoramiento en esa negociación.

6. ANEXOS

ANEXO I: GRÁFICOS GENERALES DE CONTENIDOS

GRÁFICO GENERAL 1:
Aspectos salariales en convenios de empresa o grupo (en porcentajes)



**GRÁFICO GENERAL 2:
Aspectos salariales en convenios de sector (en porcentaje)**

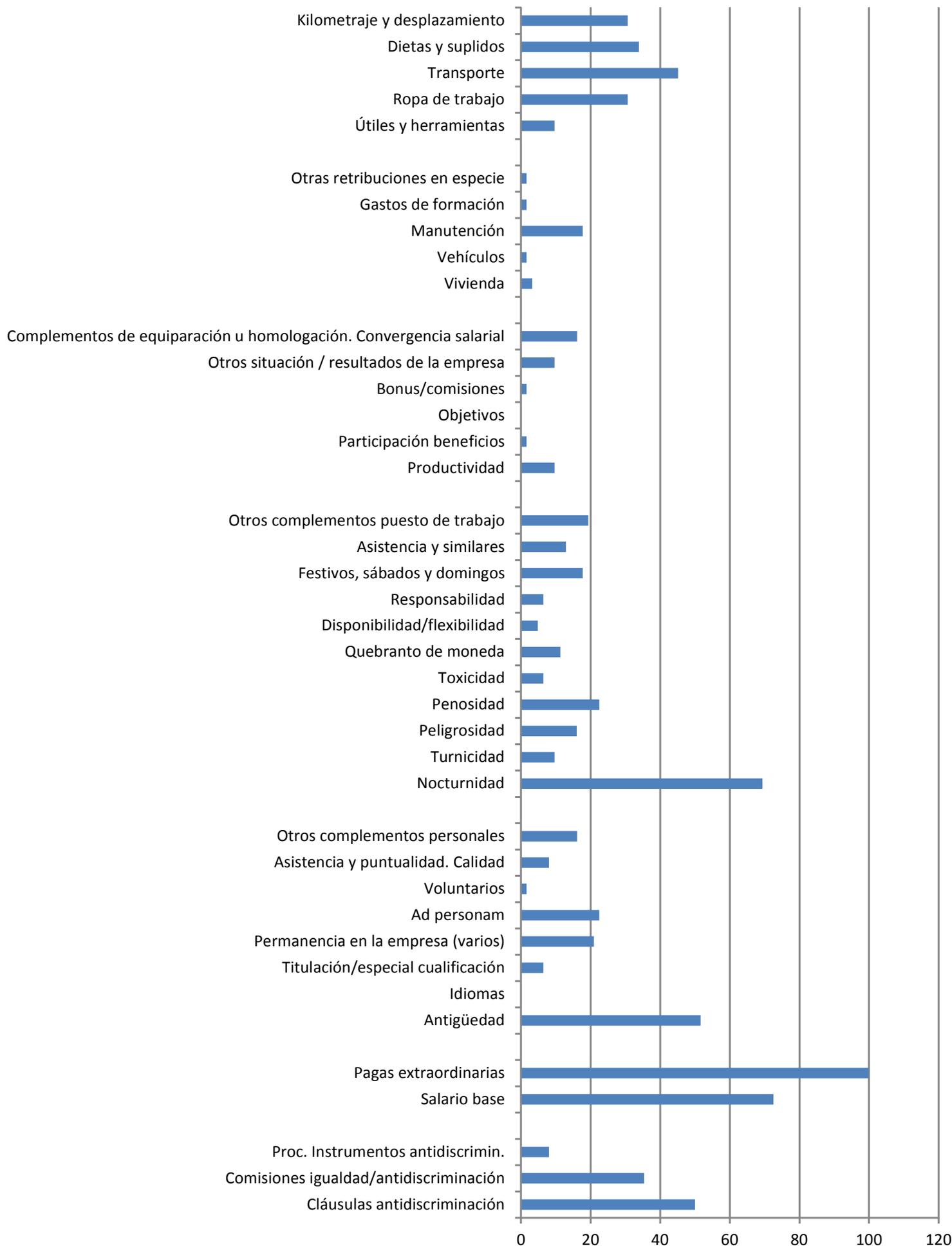


GRÁFICO GENERAL 3

Aspectos salariales. Porcentajes totales

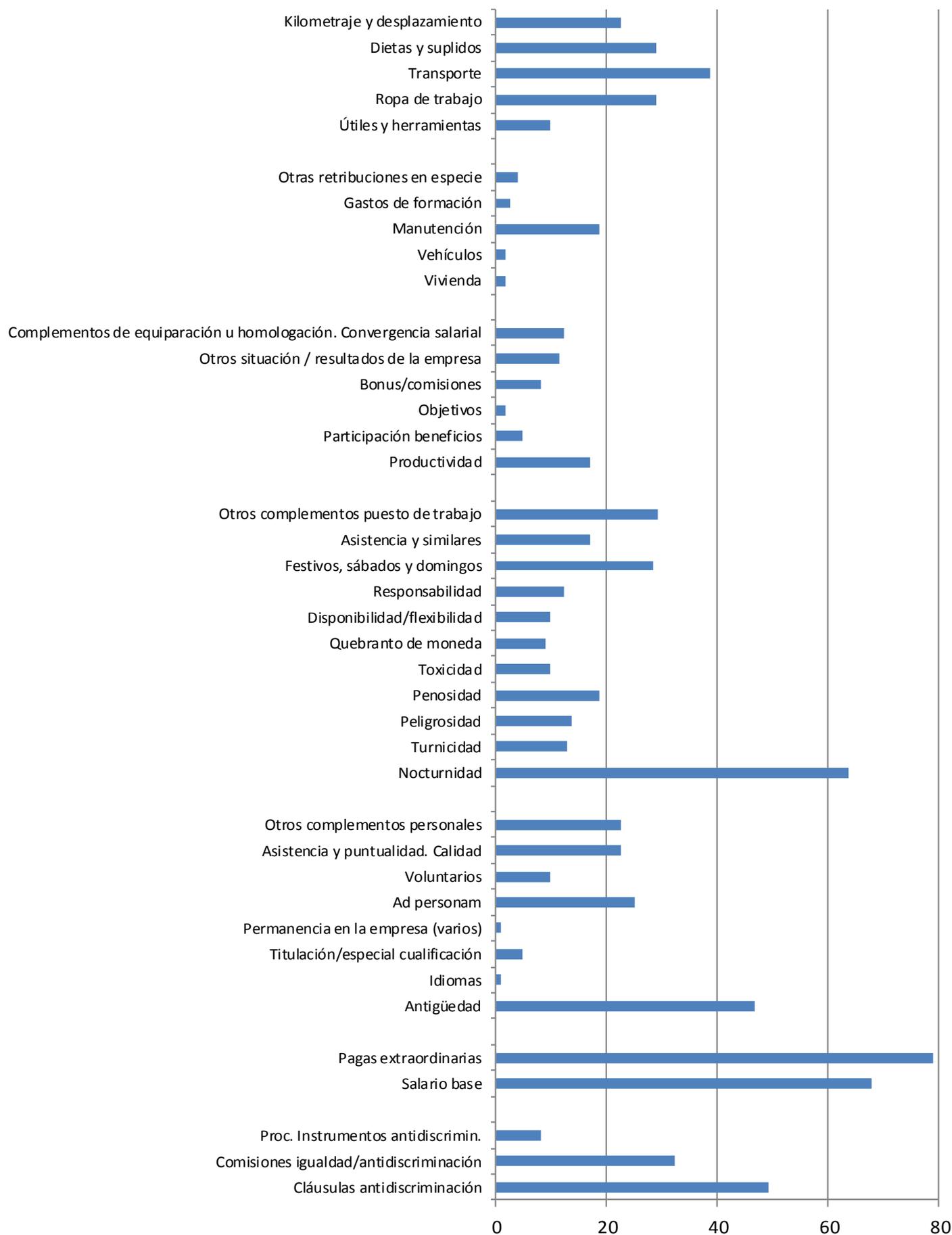


GRÁFICO GENERAL 4:
Beneficios y mejoras sociales en convenios de empresa o grupo
(en porcentaje)

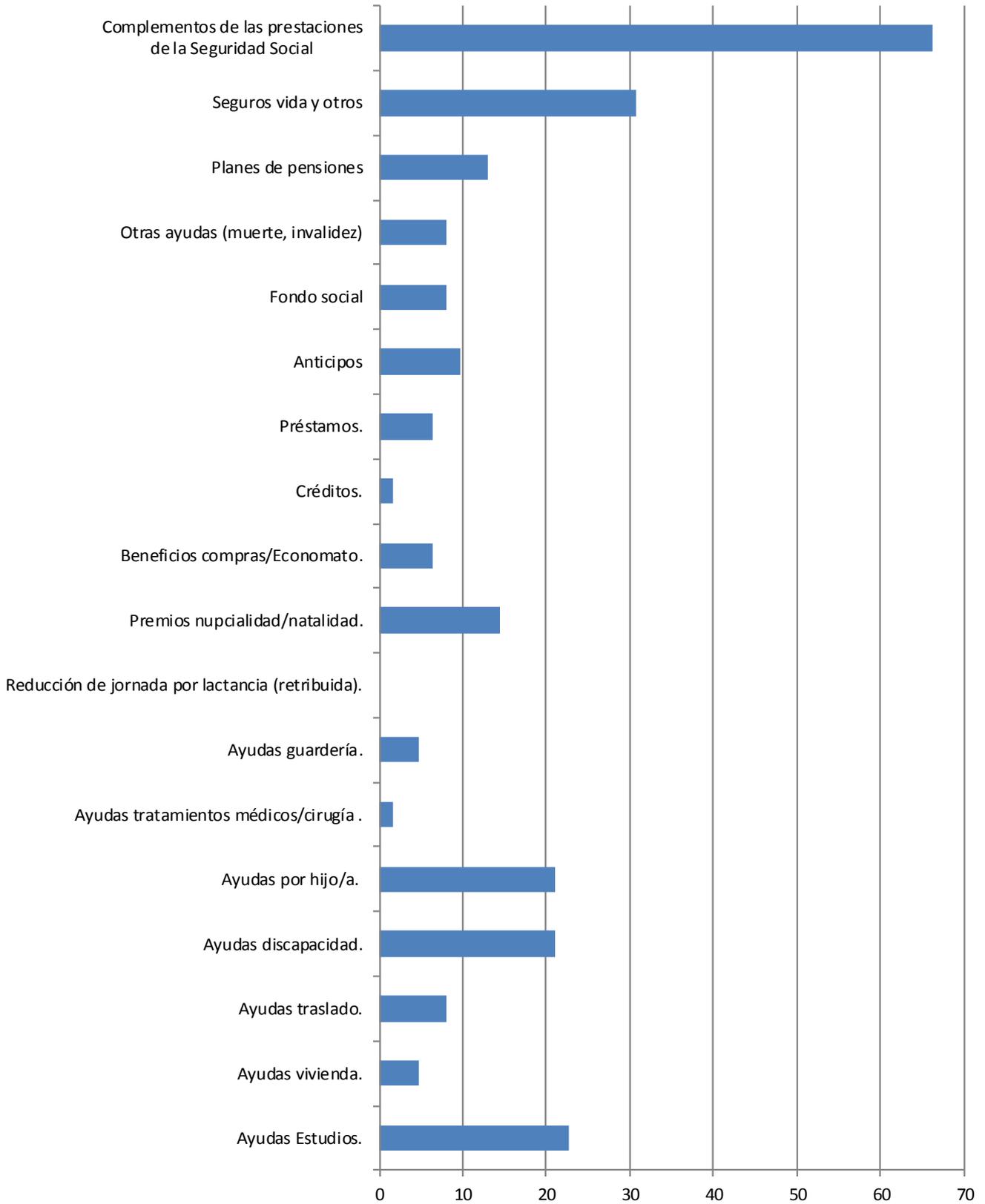


GRÁFICO GENERAL 5: Beneficios y mejoras sociales en convenios de sector (en porcentaje)

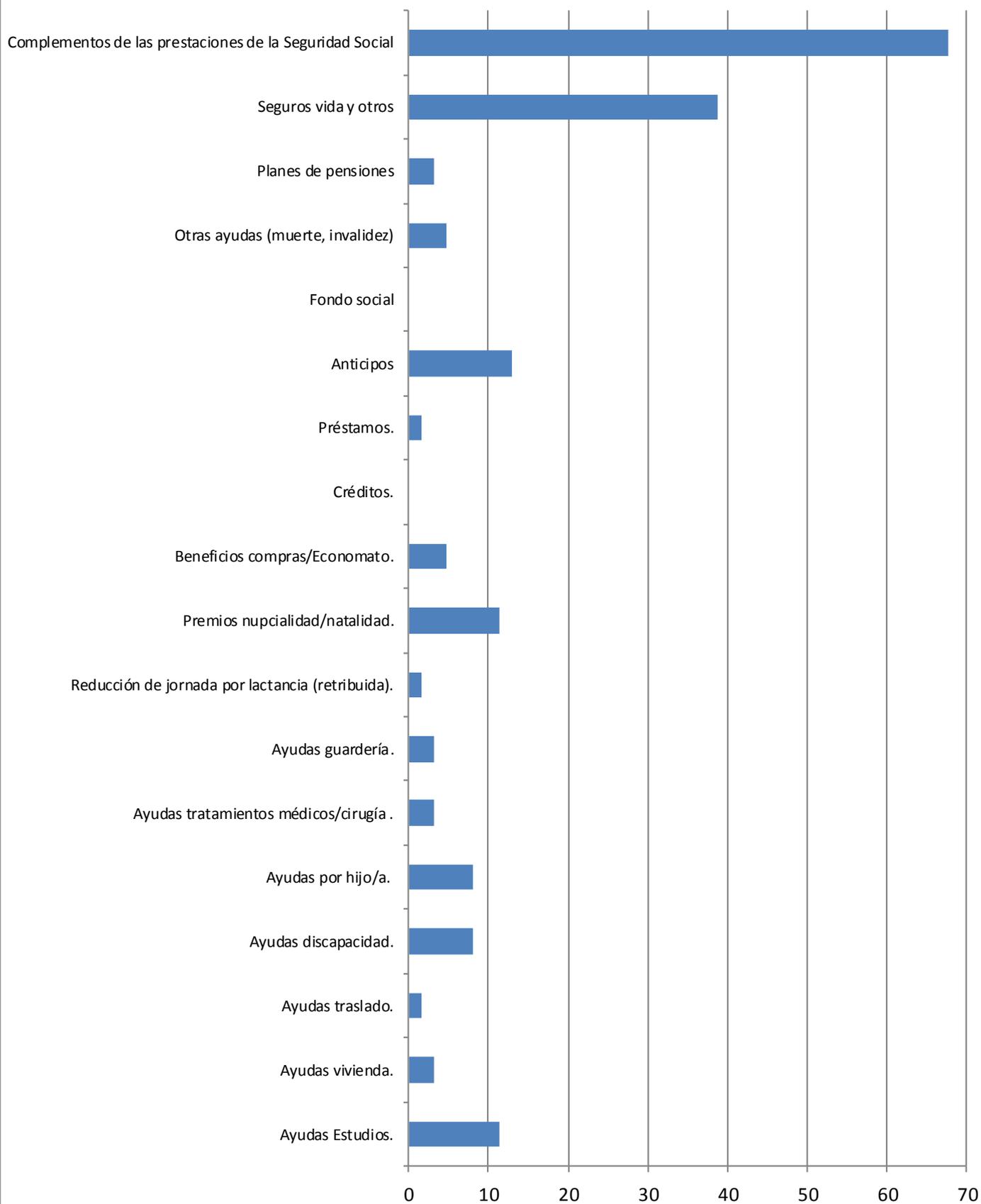
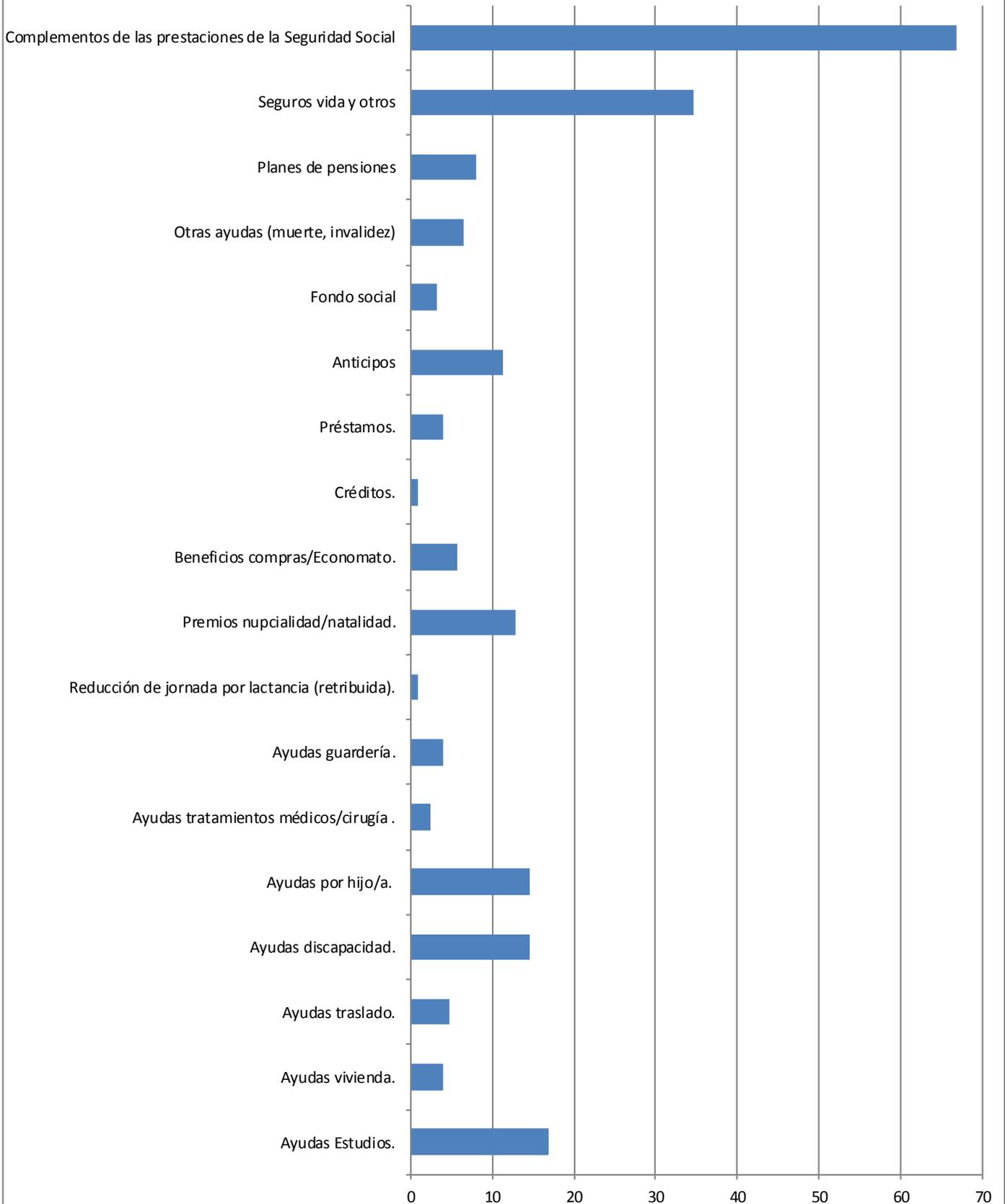


GRÁFICO GENERAL 6

Beneficios y mejoras sociales (Porcentajes totales)



**ANEXO II: MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS
(años 2013 y 2014)**

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR:

- 1.- Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas, suscrito el 19 de noviembre de 2012 (BOE de 30 de enero de 2013).
- 2.- Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, suscrito con fecha 21 de noviembre de 2012. (BOE de 11 de marzo de 2013).
- 3.- Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, suscrito con fecha 17 de enero de 2013 (BOE de 13 de marzo de 2013).
- 4.- V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, suscrito con fecha 3 de diciembre de 2012. (BOE de 20 de marzo de 2013).
- 5.- XVII Convenio colectivo general de la industria química, suscrito con fecha 21 de enero de 2013 (BOE de 9 de abril de 2013).
- 6.- Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, suscrito con fecha 30 de enero de 2013 (BOE de 22 de abril de 2013).
- 7.- Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, suscrito con fecha 16 de abril de 2012 (BOE de 25 de abril de 2013).
- 8.- I Convenio colectivo sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas, suscrito con fecha 20 de marzo de 2013 (BOE de 11 de mayo de 2013).
- 9.- Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, suscrito con fecha 4 de febrero de 2013 (BOE de 13 de mayo de 2013).
- 10.- I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, suscrito con fecha 17 de diciembre de 2012 (BOE de 23 de mayo de 2013; corrección de errores BOE de 13 de febrero de 2014).
- 11.- Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, suscrito con fecha 1 de octubre de 2012 (BOE de 28 de junio de 2013).

- 12.- IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria, suscrito con fecha 20 de noviembre de 2012 (BOE de 28 de junio de 2013).
- 13.- III Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional, suscrito con fecha 13 de febrero de 2013 (BOE de 1 de julio de 2013).
- 14.- Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, suscrito con fecha 27 de mayo de 2013 (BOE de 16 de julio de 2013).
- 15.- Convenio colectivo estatal de jardinería, suscrito con fecha 22 de mayo de 2013 (BOE de 20 de julio de 2013).
- 16.- Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, suscrito con fecha 28 de junio de 2013 (BOE de 30 de julio de 2013: corrección de errores BOE de 23 de septiembre de 2013).
- 17.- VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, suscrito con fecha 19 de junio de 2013 (BOE de 17 de agosto de 2013; corrección de errores BOE de 21 de octubre de 2013; corrección de errores BOE de 27 de enero de 2014; corrección de errores BOE de 11 de marzo de 2014).
- 18.- Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, suscrito con fecha 2 de julio de 2013 (BOE de 19 de agosto de 2013).
- 19.- Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 13 de junio de 2013 (BOE de 21 de agosto de 2013).
- 20.- Convenio colectivo para el sector de agencias de viajes, suscrito con fecha 25 de junio de 2013 (BOE de 22 de agosto de 2013).
- 21.- Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón, suscrito con fecha 29 de mayo de 2013 (BOE de 23 de agosto de 2013).
- 22.- Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, suscrito con fecha 17 de junio de 2013 (BOE de 28 de agosto de 2013).

- 23.- Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, suscrito con fecha 24 de julio de 2013 (BOE de 23 de septiembre de 2013).
- 24.- III Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, suscrito con fecha 18 de abril de 2013 (BOE de 23 de septiembre de 2013).
- 25.- Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015, suscrito con fecha 10 de julio de 2013 (BOE de 3 de octubre de 2013).
- 26.- Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, suscrito con fecha 15 de abril de 2013 (BOE de 3 de octubre de 2013).
- 27.- IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria, suscrito con fecha 4 de julio de 2013 (BOE de 3 de octubre de 2013).
- 28.- VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos, suscrito con fecha 8 de julio de 2013 (BOE de 4 de octubre de 2013).
- 29.- XXII Convenio colectivo nacional de autoescuelas, suscrito con fecha 15 de julio de 2013 (BOE de 9 de octubre de 2013).
- 30.- II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar, suscrito con fecha 1 de julio de 2013 (BOE de 10 de octubre de 2013; corrección de errores BOE de 30 de octubre de 2013).
- 31.- Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito, suscrito con fecha 24 de julio de 2013 (BOE de 11 de octubre de 2013).
- 32.- Convenio colectivo para la industria azucarera para el período 2013-2014, suscrito con fecha 21 de junio de 2013 (BOE de 15 de octubre de 2013).
- 33.- IV Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, suscrito con fecha 5 de julio de 2013 (BOE de 21 de octubre de 2013).
- 34.- Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, suscrito con fecha 23 de julio de 2013 (BOE de 25 de octubre de 2013).

- 35.- XVII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, suscrito con fecha 14 de junio de 2013 (BOE de 25 de octubre de 2013).
- 36.- V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, suscrito con fecha 3 de abril de 2013 (BOE de 31 de octubre de 2013).
- 37.- V Convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia, suscrito con fecha 12 de julio de 2013 (BOE de 12 de noviembre de 2013).
- 38.- Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica, suscrito con fecha 3 de octubre de 2013 (BOE de 19 de diciembre de 2013).
- 39.- Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, suscrito con fecha 5 de junio de 2013 (BOE de 23 de diciembre de 2013).
- 40.- Convenio colectivo nacional de prensa no diaria, suscrito con fecha 25 de noviembre de 2013 (BOE de 23 de diciembre de 2013).
- 41.- VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, suscrito con fecha 23 de agosto de 2013 (BOE de 24 de febrero de 2014).
- 42.- XXI Convenio colectivo estatal de contratistas ferroviarias, suscrito con fecha 16 de diciembre de 2013 (BOE de 24 de febrero de 2014).
- 43.- Convenio colectivo del sector del autotaxi, suscrito con fecha 16 de enero de 2014 (BOE de 20 de marzo de 2014).
- 44.- Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos, suscrito con fecha 15 de julio de 2013 (BOE de 28 de marzo de 2014; corrección de errores BOE de 11 de abril de 2014).
- 45.- VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento, suscrito con fecha 5 de febrero de 2014 (BOE de 28 de marzo de 2014).
- 46.- Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes, suscrito con fecha 25 de junio de 2013 (BOE de 1 de abril de 2014).

- 47.- Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, suscrito con fecha 27 de marzo de 2014 (BOE de 8 de mayo de 2014).
- 48.- V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, suscrito con fecha 25 de septiembre de 2013 (BOE de 13 de mayo de 2014; corrección de errores BOE de 7 de julio de 2014).
- 49.- Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, suscrito con fecha 10 de abril de 2014 (BOE de 24 mayo de 2014).
- 50.- Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, suscrito con fecha 31 de enero de 2013 (BOE de 27 de mayo de 2014).
- 51.- Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, suscrito con fecha 12 de diciembre de 2013 (BOE de 28 de mayo de 2014).
- 52.- Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016, suscrito con fecha 15 de abril de 2014 (BOE de 5 de junio de 2014).
- 53.- Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, suscrito con fecha 14 de marzo de 2014 (BOE de 19 de agosto de 2014).
- 54.- Convenio colectivo para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, suscrito con fecha 4 de marzo de 2014 (BOE de 21 de agosto de 2014).
- 55.- Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, suscrito con fecha 1 de julio de 2014 (BOE de 2 de octubre de 2014).
- 56.- III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, suscrito con fecha 11 de julio de 2014 (BOE de 2 de octubre de 2014; corrección de errores BOE de 1 de diciembre de 2014).
- 57.- Convenio colectivo de la industria del calzado, suscrito con fecha 22 de julio de 2014 (BOE de 9 de octubre de 2014).

- 58.- Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, suscrito con fecha 25 de julio de 2014 (BOE de 9 de octubre de 2014).
- 59.- III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB, suscrito con fecha 23 de diciembre de 2013 (BOE de 17 de octubre de 2014).
- 60.- III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, suscrito con fecha 8 de julio de 2014 (BOE de 21 de octubre de 2014).
- 61.- IV Convenio colectivo general de la industria salinera, suscrito con fecha 9 de julio de 2014 (BOE de 16 de diciembre de 2014).
- 62.- Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales, suscrito con fecha 14 de julio de 2014 (BOE de 26 de diciembre de 2014).

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA Y DE GRUPO DE EMPRESAS:

SECTOR: actividades administrativas y servicios auxiliares

- 1.- Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios, SL., suscrito con fecha 15 de noviembre de 2012 (BOE de 1 de enero de 2013).
- 2.- Convenio colectivo de Tres Punto Uno, SL, suscrito con fecha 19 de noviembre de 2012 (BOE de 6 de marzo de 2013).
- 3.- Convenio colectivo de Ariete Seguridad, SA, suscrito con fecha 2 de enero de 2013 (BOE de 21 de marzo de 2013).
- 4.- Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares, SL, suscrito con fecha 4 de enero de 2013 (BOE de 2 de abril de 2013).

SECTOR: transporte aéreo

- 5.- Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España, suscrito con fecha 3 de diciembre de 2012 (BOE de 4 de febrero de 2013).
- 6.- El Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España, suscrito con fecha 16 de enero de 2013 (BOE de 3 de abril de 2013).
- 7.- Convenio colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE, suscrito con fecha 25 de julio de 2013 (BOE de 10 de febrero de 2014).
- 8.- XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal, suscrito con fecha 15 de abril de 2014 (BOE de 22 de mayo de 2014).
- 9.- Convenio colectivo de Air Nostrum LAM, SA (Pilotos), suscrito con fecha 31 de marzo de 2014 (BOE de 28 de julio de 2014).

SECTOR: transporte

- 10.- El Convenio colectivo de RENFE-Operadora, suscrito con fecha 21 de diciembre de 2012 (BOE de 18 de enero de 2013).

SECTOR: telecomunicaciones

- 11.- I Convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, SA., suscrito con fecha 28 de septiembre de 2012. (BOE de 28 de enero de 2013).
- 12.- Convenio colectivo de Alcatel Lucent España, SA., suscrito con fecha 5 de diciembre de 2012 (BOE de 13 de febrero de 2013).
- 13.- IX Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA., suscrito con fecha 27 de diciembre de 2012 (BOE de 26 de febrero de 2013).
- 14.- Convenio colectivo de Exide Technologies España, SLU, suscrito con fecha 30 de enero de 2014 (BOE de 7 de marzo de 2014).
- 15.- I Convenio colectivo de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU, suscrito con fecha 31 de octubre de 2013 (BOE de 24 de febrero de 2014).
- 16.- 16. III Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (antes France Telecom España, SAU), suscrito con fecha 17 de julio de 2014 (BOE de 21 de agosto de 2014).

SECTOR: alimentación

- 17.- Convenio colectivo de Galletas Siro, SA., suscrito con fecha 28 de noviembre de 2012 (BOE de 29 de enero de 2013).
- 18.- Convenio colectivo para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA, suscrito con fecha 8 de noviembre de 2012 (BOE de 26 de marzo de 2013).
- 19.- Convenio colectivo de Bull (España), SA, suscrito con fecha 10 de abril de 2014 (BOE de 17 de julio de 2014).
- 20.- XXVI Convenio colectivo de Bimbo, SAU, suscrito con fecha 13 de junio de 2014 (BOE de 30 de julio de 2014).

SECTOR: educación

- 21.- Convenio colectivo de Planeta de Agostini Formación, SLU. Suscrito el 10 de diciembre de 2012 (BOE de 30 de enero de 2013).

SECTOR: actividades profesionales, científicas y técnicas

- 22.- Convenio colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU., suscrito el 1 de junio de 2012. (BOE de 30 de enero de 2013; Convenio colectivo de Mantrol Servicios, SL., suscrito con fecha 13 de octubre de 2012 (BOE de 4 de febrero de 2013; sector: Otra provisión de recursos humanos).
- 23.- II Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL, suscrito con fecha 15 de febrero de 2013 (BOE de 3 de abril de 2013).
- 24.- Convenio colectivo de Técnica Fiscal y Cartográfica, SA, suscrito con fecha 11 de febrero de 2013 (BOE de 10 de julio de 2013).

SECTOR: fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas de España

- 25.- Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA., suscrito con fecha 11 de mayo de 2012 (BOE de 4 de febrero de 2013).
- 26.- XI Convenio colectivo de Schweppes, SA, suscrito con fecha 5 de mayo de 2014 (BOE de 26 de septiembre de 2014).

SECTOR: industria manufacturera

- 27.- Convenio colectivo de Hero España, SA., suscrito con fecha 14 de diciembre de 2012 (BOE de 15 de febrero de 2013).
- 28.- IV Convenio colectivo de Eads-Casa, Airbus Operations, SL y Eads Casa Espacio, suscrito con fecha 14 de diciembre de 2012 (BOE de 28 de febrero de 2013).
- 29.- Convenio colectivo de La Unión Resinera Española, SA, suscrito con fecha 12 de diciembre de 2012 (BOE de 4 de marzo de 2013).
- 30.- Convenio colectivo de Bombardier European Investments, SLU, suscrito con fecha 2 de enero de 2013 (BOE de 18 de marzo de 2013).
- 31.- Convenio colectivo de Claved, SA, suscrito con fecha 28 de febrero de 2013 (BOE de 17 de abril de 2013).

SECTOR: actividades administrativas y servicios auxiliares

- 32.- Convenio colectivo de Logifruit, SL., suscrito con fecha 20 de diciembre de 2012 (BOE de 26 de febrero de 2013).

- 33.- Convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, SL, suscrito con fecha 27 de diciembre de 2012 (BOE de 18 de marzo de 2013).
- 34.- Convenio colectivo para los trabajadores de servicios auxiliares de ISS Facility Services, SA, suscrito con fecha 17 de febrero de 2014 (BOE de 12 de septiembre de 2014).

SECTOR: industria del pan, bollería, pastelería y galletas

- 35.- Convenio colectivo de Pimad, SAU., suscrito con fecha 28 de diciembre de 2012 (BOE de 27 de febrero de 2013).

SECTOR: construcción

- 36.- Convenio colectivo de Activa Mutua 2008, suscrito con fecha 18 de diciembre de 2012 (BOE de 27 de febrero de 2013).
- 37.- I Convenio colectivo de Intecons, SA, suscrito con fecha 18 de diciembre de 2012 (BOE de 20 de abril de 2013).
- 38.- Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tubulares, SL, suscrito con fecha 21 de enero de 2013 (BOE de 22 de abril de 2013).
- 39.- Convenio colectivo de Rehabilitación, Obras y Contratas, SA, suscrito con fecha 28 de julio de 2014 (BOE de 31 de octubre de 2014).
- 40.- Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, suscrito con fecha 17 de julio de 2014 (BOE de 4 de noviembre de 2014).

SECTOR: comercio al por mayor y al por menor

- 41.- Convenio colectivo de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA, suscrito con fecha 18 de febrero de 2013 (BOE de 18 de abril de 2013).
- 42.- VI Convenio colectivo de Decathlon España, SA, suscrito con fecha 22 de octubre de 2013 (BOE de 3 de enero de 2014).
- 43.- Convenio colectivo de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL, suscrito con fecha 29 de noviembre de 2013 (BOE de 30 de enero de 2014).
- 44.- VIII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA, suscrito con fecha 14 de marzo de 2014 (BOE de 6 de junio de 2014).
- 45.- Convenio colectivo de Consum Sociedad Cooperativa Valenciana, suscrito con fecha 31 de octubre de 2014 (BOE de 15 de diciembre de 2014).

SECTOR: transporte y almacenamiento

- 46.- Convenio colectivo de González Fierro, SA, suscrito con fecha 22 de enero de 2013 (BOE de 18 de marzo de 2013).
- 47.- Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, SL, suscrito con fecha 18 de octubre de 2012 (BOE de 2 de abril de 2013).
- 48.- Convenio colectivo de Babé y Cía, SL, suscrito con fecha 4 de febrero de 2013 (BOE de 19 de junio de 2013).

SECTOR: actividades financieras y de seguros

- 49.- Convenio colectivo de Kutxabank, SA, suscrito con fecha 19 de diciembre de 2013 (BOE de 14 de febrero de 2014).
- 50.- Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente SA de Seguros y Reaseguros, de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, SA y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE, suscrito con fecha 11 de diciembre de 2013 (BOE de 28 de marzo de 2014).
- 51.- Convenio colectivo de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros, suscrito con fecha 30 de diciembre de 2013 (BOE de 17 de julio de 2014).
- 52.- Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, suscrito con fecha 9 de octubre de 2014 (BOE de 28 de noviembre de 2014).

SECTOR: limpieza

- 53.- Convenio colectivo de Safenia, SL, suscrito con fecha 23 de enero de 2013 (BOE de 12 de abril de 2013).
- 54.- Convenio colectivo de Limpiezas Lafuente, SL, suscrito con fecha 7 de marzo de 2013 (BOE de 17 de abril de 2013).

SECTOR: industria

- 55.- IV Convenio colectivo de Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA, suscrito con fecha 18 de diciembre de 2013 (BOE de 15 de febrero de 2014).
- 56.- II Convenio colectivo del Grupo HC Energía, suscrito con fecha 23 de enero de 2014 (BOE de 24 de febrero de 2014).

SECTOR: actividades sanitarias y de servicios sociales

- 57.- Convenio colectivo de Sistemas a Domicilio SD 2000, SL, suscrito con fecha 9 de diciembre de 2013 (BOE de 14 de marzo de 2014).

SECTOR: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación

- 58.- Convenio colectivo de Eco-Actrins, SL, suscrito con fecha 22 de mayo de 2013 (BOE de 3 de octubre de 2013).

SECTOR: prensa diaria

- 59.- III Convenio colectivo de Grupo 20 Minutos, SL (antes, Multiprensa y Más, SL), suscrito con fecha 28 de febrero de 2014 (BOE de 23 de abril de 2014).
- 60.- V Convenio colectivo de Diario ABC, SL, suscrito con fecha 30 de abril de 2013 (BOE de 10 de julio de 2013).

SECTOR: automóvil

- 61.- Convenio colectivo de Ford España, SL, suscrito con fecha 4 de abril de 2014 (BOE de 30 de mayo de 2014).
- 62.- Convenio colectivo de Volkswagen-Audi España, SA, suscrito con fecha 28 de marzo de 2014 (BOE de 25 de diciembre de 2014).