



Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva

Un análisis multi e intersectorial

Directora:

Amparo Garrigues Giménez

Francisco Alemán Páez

Aida Beltrán Adell

Amparo Garrigues Giménez

Pilar Rivas Vallejo

Carmen Viqueira Pérez



LA QUIMERA DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO: INERCIAS, RESISTENCIAS E IMPERMEABILIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LA QUIEBRA DE LOS ROLES DE GÉNERO EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A MODO DE PRESENTACIÓN)

AMPARO GARRIGUES GIMÉNEZ
Profa. TU —acreditada a Catedrática—
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Jaume I de Castellón

1. La igualdad de las retribuciones económicas, por la realización de un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, con ser un principio y un *derecho* —recogido tanto por la normativa europea, como por la normativa interna española— constituye, hoy, uno de los más importantes déficits infligidos a las mujeres en el ámbito laboral. Y es que, según el INE y EUROSTAT¹, en España la brecha salarial entre hombres y mujeres se situaba (para 2014 —última anualidad considerada—) en $-18,8\%$, rebasando de manera clara la media de la Eurozona (28) —cifrada, para el mismo período, en el $16,1\%$ —.

2. En la UE, el interés por eliminar esta brecha retributiva es una prioridad recurrente desde la introducción del principio de igualdad de

¹ Fuentes estadísticas empleadas en la elaboración de la tabla (actualizada a 29/02/2016) «Brecha salarial entre mujeres y hombres en la Unión Europea», disponible en: http://www.inmujer.es/estadisticasweb/12_IndicadoresUEyNNUU/12_3_Empleo/w1103.xls

retribución con el Tratado de Roma de 1957. El principio de igualdad de remuneración se invocó con éxito² en 1975 en el caso *Gabrielle Defrenne vs. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne (Sabena)*. El caso *Defrenne* abocó a la adopción de las primeras Directivas europeas sobre igualdad de género; la Directiva 2006/54/CE (de refundición de aquéllas, desde la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos) ampliaría su objeto e introduciría el principio de la igualdad de trato de las mujeres y los hombres en el empleo y la ocupación.

Otras Directivas —referidas a otros ámbitos de impacto de la discriminación laboral— conciernen a cuestiones como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras (Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE) y la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, lactantes o que hayan dado a luz recientemente (Directiva 92/85/CEE). Asimismo, y a la luz de la creciente participación de mujeres y hombres en las formas de empleo no tradicionales (por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial), la UE ha adoptado una legislación sobre la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial y de duración determinada (Directiva 1997/81/CE, Directiva 1999/70/CE). La Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial establece un marco para eliminar la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y promover la calidad del trabajo a tiempo parcial. También tiene por objeto facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de manera que tenga en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. Ambas directivas se basan en Acuerdos marco entre los interlocutores sociales de la UE. Por su parte, la Directiva 2010/41/UE extiende el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres a los trabajadores por cuenta propia y tiene por objeto mejorar la protección de las mujeres que trabajan por cuenta propia y de sus cónyuges o parejas.

Finalmente, en 2012, la Comisión Europea adoptó una propuesta de Directiva con un objetivo del 4% del sexo subrepresentado entre los puestos directivos no ejecutivos para 2020; el Parlamento Europeo apoyó

² Vid. STJCE de 8 de abril de 1976.

su objetivo y enfoque en 2013. No obstante, la Directiva no alcanzó el consenso necesario para su aprobación por el Consejo.

El enfoque de las políticas de acción de la UE en materia de independencia económica y de igualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo se ha venido ampliando considerablemente en los últimos veinte años, constituyéndose ambos ítems en sendos principios fundamentales de la política de la Unión. Consecuencia de ello, los distintos hitos establecidos al respecto en las políticas de acción de la UE vienen a poner de manifiesto el calado de estas materias, por lo que hace a la sostenibilidad económica y política misma de la Unión:

- *La Estrategia Europea de Empleo* (EEE) de 1997, que supuso un importante progreso de la política europea en materia de igualdad de género en el trabajo, al fundamentarse en una mayor conciencia acerca de la posible contribución económica de la mujer y del efecto perjudicial que la desigualdad de género podría tener en el empleo y el crecimiento.
- La Comunicación de la Comisión Europea de 2007, sobre el diferencial salarial entre hombres y mujeres propuso una serie de acciones para abordar este problema; se incluía una mejor aplicación de la legislación vigente, la lucha contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres en las políticas de empleo, la promoción de la igualdad de remuneración entre los empleadores, y el apoyo al intercambio de buenas prácticas en toda la UE.
- *La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, comprensiva de las siguientes medidas:
 - No discriminación salarial, a través de la colaboración con los interlocutores sociales europeos para mejorar la transparencia de los sistemas de remuneración.
 - Mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral facilitando el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
 - Promoción del espíritu empresarial de las mujeres y colaboración con los Estados miembros en la disponibilidad de servicios de guardería de calidad asequibles y de alta calidad.
 - Garantía de que las carreras de las mujeres no estén bloqueadas por el denominado *techo de cristal*: colaboración de la Comisión Europea con el sector privado para aumentar el número de mujeres en puestos de toma de decisiones económicas, ya sea mediante la autorregulación o una iniciativa de la UE.
- La introducción en 2010 de la *Estrategia Europa 2020 para el empleo*, cuyo objetivo es lograr un crecimiento económico más

inteligente, sostenible e inclusivo, marca otro importante punto de inflexión en la evolución de la política europea de empleo; y es que, si bien —y a diferencia de la EEE de 1997— la *Estrategia Europa 2020* muestra una consideración no tan explícita de las cuestiones de género, sí viene a establecer un objetivo global para el empleo del 75% para el conjunto de la población de 20 a 64 años, meta difícil de lograr si la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo no queda exenta de discriminación. Y es que, en el marco de la *Estrategia Europa 2020 para el crecimiento*, se han dirigido recomendaciones específicas a 13 Estados miembros con el propósito, precisamente, de promover el empleo femenino; en apoyo de los Estados miembros, se ofrecen posibilidades de cofinanciación a través de los Fondos Estructurales e Inversiones Europeas 2014-2020 para invertir en instalaciones de cuidado infantil y promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo; en concreto, y por lo que se refiere a España, la Recomendación del Consejo, de 12 de julio de 2016, relativa al *Programa Nacional de Reformas* de 2016 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el *Programa de Estabilidad* de 2016 de España³, establece, en su apartado 2, la conveniencia de que —en 2016 y 2017— se adopten, entre otras, medidas adicionales para la integración en el mercado laboral centradas en el apoyo individualizado y para la mejora de los sistemas de apoyo a las familias, incluido el acceso a guarderías y cuidados de larga duración de calidad.

- El *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)* ha venido a reafirmar el compromiso de la UE de reducir las disparidades entre hombres y mujeres en materia de empleo, educación y protección social, promoviendo un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida entre mujeres y hombres y combatiendo todas las formas de violencia contra la mujer.
- Las *Directrices para el Empleo* (incluidas como Anexo a la Propuesta de Decisión del Consejo de 2/3/2015, sobre Directrices relativas a las políticas de empleo de los Estados Miembros) incluyen varias consideraciones sobre la igualdad de género: en la Directriz 5 («Aumento de la demanda de mano de obra», se hace referencia expresa al apoyo a la creación y el crecimiento de pequeñas empresas para aumentar la tasa de empleo de mujeres y hombres; de otra parte, en la Directriz 6 (intitulada «Mejora de la oferta y las

³ 2016/C 299/02.

competencias laborales», se dice que la igualdad entre los hombres y mujeres, incluida la igualdad de retribución, se garantiza en el mercado de trabajo; asimismo, la Directriz 7 (bajo la rúbrica «Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo») se refiere a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; finalmente, la Directriz 8 (relativa a «Garantizar la equidad, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades») subraya la necesidad de reformar los sistemas de pensiones a fin de garantizar su sostenibilidad y adecuación para las mujeres y los hombres.

- Tal como se había anticipado desde las instituciones europeas, en agosto de 2015, la Comisión publicó una *hoja de ruta* para la iniciativa *Un nuevo comienzo para abordar los retos del equilibrio entre vida laboral y familiar de las personas trabajadoras*, llamada a sustituir a la propuesta de 2008 de la Comisión.

Los interlocutores sociales europeos —la Confederación Europea de Sindicatos (CES), BusinessEurope (anteriormente UNICE), la Asociación Europea de la Artesanía y las Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME) y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Economía General (CEEP)—, por su parte, se han visto profunda y fructíferamente concernidos por estas cuestiones, cristalizando dicho interés en la adopción del *Marco de Acción sobre la igualdad de género* (2005). El texto conjunto destacaba cuatro prioridades para los interlocutores sociales nacionales que se centraban en los siguientes cinco años: abordaje de los roles de género, promoción de las mujeres en el acceso a puestos de toma de decisiones, apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres.

3. Por lo que se refiere a la normativa interna española, la igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en el empleo y en las condiciones laborales se constituye en exigencia constitucional y de legalidad ordinaria. Además, desde la entrada en vigor del ET, en su redacción original de 1980, la igualdad por razón de sexo ha sido una materia abierta al tratamiento negocial. Y ello por un doble orden de razones, opuestas pero complementarias: la negociación colectiva constituye una de las principales vías de producción o mantenimiento de situaciones discriminatorias y, a su vez es una de las vías más efectivas desde el punto de vista de la supresión de tales discriminaciones⁴. Sin embargo, tanto el ET 80

⁴ QUINTANILLA NAVARRO, N. (1996/1): *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Madrid (Ed. Marcial Pons).

como sus sucesivas versiones (prácticamente hasta la aprobación de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) no incorporaría cláusula proactiva alguna para la apertura de la negociación colectiva a las cuestiones relativas a la igualdad de mujeres y hombres. No puede obviarse la existencia de una actitud de desconfianza y recelo por parte del legislador respecto a la capacidad real de la negociación colectiva como instrumento para combatir la discriminación. Y es que el escaso interés de los agentes negociadores españoles en materia de lucha contra la discriminación y de promoción de la igualdad por razón de género va a ser una constante hasta finales de los años 90 (de verdaderas «rarezas convencionales» pueden calificarse algunos convenios que, durante dicha etapa abordan de modo real la prevención de la discriminación en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en materia retributiva o en lo relativo a la promoción profesional; resultan comunes, por el contrario, los ejemplos de malas prácticas). Esta atonía de las políticas antidiscriminatorias convencionales se quebraría con la entrada en juego de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva: en ellos, la lucha contra las desigualdades y discriminaciones queda caracterizada como un objetivo estratégico para la negociación colectiva.

En este sentido —y, por todos, en tanto el más reciente—, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, suscrito por CC.OO., UGT, COE y CEPYME, configura como «objetivo fundamental» de los convenios colectivos «el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres»; y ello, hasta el punto de significar esta materia como objeto de análisis en el seno de los previstos observatorios sectoriales bilaterales y de prever, asimismo, su expresa salvaguarda, incluso, en los supuestos de acuerdos de inaplicación salarial y programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas y, lo que es directamente pertinente a los efectos del presente estudio, *«la introducción de criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva, sobre: incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas»*.

4. Durante este tiempo, no obstante, la inquietud antidiscriminatoria de la negociación colectiva ha incidido, fundamental, recurrente y casi exclusivamente, sobre tres grandes núcleos: la conciliación de la vida labo-

ral, familiar y personal (que ha concitado, en lo esencial, la mayor parte de la atención reguladora de los convenios colectivos); la referencia a la exigencia legal de elaboración de *planes de igualdad* —en los supuestos *strictu sensu* previstos por el art. 45.2 LO 3/2007—; y, en último lugar, y a enorme distancia, cuantitativa y cualitativa, la clasificación profesional, básicamente, para la eliminación —estrictamente nominal o estética— de la denominación de algunas categorías *sexuadas* (v. gr., «limpiadoras»).

Y es que la negociación colectiva ha de ser contemplada, también, en su envés: como potencial y, a menudo, efectiva fuente de discriminación (lo que viene avalado por la doctrina científica que ha desarrollado estudios sobre cláusulas negociales, y por la propia jurisprudencia ordinaria y constitucional). La existencia de reglas discriminatorias en los convenios colectivos se debe, por lo general, a una doble circunstancia: la inercia negociadora y la configuración de estipulaciones discriminatorias (debidas, éstas, ya a falta de la necesaria formación de los negociadores en materia de igualdad, ya a una falta de sensibilidad de éstos respecto de las cuestiones de género). Con anterioridad a la entrada en vigor de la LO 3/2007, las cláusulas comprensivas de discriminaciones directas abiertas podían, todavía, encontrarse en ejemplos negociales de ámbito provincial y de empresa; uno de los ámbitos preferentes para este tipo de manifestaciones venía constituido, precisamente, por los sistemas de clasificación profesional, organizados directamente en base a criterios sexistas. También las discriminaciones directas, pero insidiosas, han afectado a la clasificación profesional. De otro lado, las discriminaciones indirectas, mucho más extendidas en su presencia, encuentran campo abonado entre otras materias, en la clasificación profesional, los sistemas de valoración de puestos de trabajo y las reglas de promoción profesional; todos ellos pueden primar valores esencialmente masculinos (fuerza o esfuerzo físico —entendidos como *capacidad muscular*—, por ejemplo) o asociados a la distribución de roles sociales (disponibilidad horaria), en lugar de otros más objetivos (responsabilidad o mérito). Como destaca la propia doctrina científica respecto a las discriminaciones en materia de clasificación profesional, el problema principal de este tipo de discriminación es su correcta detección y ulterior corrección, labores éstas que, una vez más, pueden verse comprometidas por los déficits formativos. Ésta es, sin duda, junto con el ingente y delicado trabajo que precisa un análisis de tal índole y vastedad, la razón de que este ámbito de discriminación sea el «menos transitado, aún cuando también es el que posee una mayor capacidad para incidir en la conformación del mercado de trabajo desde una perspectiva de género y el objetivo esencial del mismo es impedir la segregación laboral de la

mujer o garantizar el acceso al empleo y su permanencia en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, influyendo o pudiendo influir con una dimensión transversal en la práctica totalidad de las grandes instituciones que vertebran la prestación laboral: ingreso al trabajo, clasificación profesional, sistemas de valoración, estructura salarial y cuantía retributiva o jornada, por citar algunos ejemplos significativos»⁵.

Quizá por ello y, sin duda, por la tibieza con que la norma estatutaria ha abordado la exigencia antidiscriminatoria negocial (hasta tiempos recientes, en que el panorama cambia —o debería haber cambiado— con la introducción de la garantía instituida en el art. 22.3 ET desde 2010) no existían en la doctrina científica iuslaboralista análisis análogos —en lo que se refiere a la materia nuclear objeto de estudio, ni a la extensión y alcance con que se aborda— al planteado en el presente trabajo. No obstante lo anterior, han de considerarse referentes los trabajos de propósito generalista sobre la igualdad en la negociación colectiva⁶ (en ellos se señala, aunque con puntuales y breves referencias, la «sequía» nego-

⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F. (2010): *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación*, Madrid (REUS).

⁶ Así, por todos:

ALFONSO MELLADO, C.L./FABREGAT MONFORT, G. (2002): *Igualdad y discriminación de género en la negociación colectiva*, Arxius de Ciències Socials, nº 6.

CABEZA PEREIRO, J. (coord.) (2007): *Estudio sobre a situación sociolaboral da muller en Galicia*, (Xunta de Galicia).

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA (2003): *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Colección Informes, Madrid (CES).

DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D. (coord.) (2006): *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género*, Madrid (Gobierno de Madrid).

DEL REY GUANTER, S. (dir.) (2003): *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balances y perspectivas*, Madrid (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTAS).

ELÓSEGUI ITXASO, M. (coord.) (2005): *Negociación colectiva y prácticas laborales*, Barcelona (Icaria).

LOUSADA AROCHENA, J.F. (coord.) (2008): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid (CCNCC).

PÉREZ DEL RÍO, T. (coord.) (1999): *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Madrid (Instituto de la Mujer).

PÉREZ DEL RÍO, T. (2009): *Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, Sevilla (CARL).

QUINTANILLA NAVARRO, B. (1996): *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Madrid (Marcial Pons).

ciadora en materia de clasificación profesional desde la perspectiva de género, la relevancia estratégica de la misma para configurar un sistema igualitario y eficiente de relaciones laborales y la necesidad de llevar a cabo un análisis extenso de su tratamiento negocial); entre ellos, algunos comprensivos de aproximaciones contextuales al tema objeto del presente trabajo, conteniendo estudios muestrales de cierta amplitud dentro del panorama de la negociación colectiva⁷. Siquiera exponentes de la situación previa a la modificación del art. 22 ET, los resultados obtenidos en uno⁸ y otro análisis⁹, acreditaban los planteamientos que dan fundamento a la hipótesis inicial del trabajo aquí presentado: la discriminación salarial y de carrera profesional de las mujeres trabajadoras reside, fundamentalmente, en la clasificación profesional pactada en los convenios colectivos, especialmente sectoriales (y, en concreto, en los sistemas y criterios de valoración de puestos y funciones empleados en los mismos).

A este respecto, y por expreso mandato legal, corresponde a la negociación colectiva expulsar de sus contenidos cualquier condición eventualmente discriminatoria, desplegando tal prohibición una *vis* especialmente intensa en lo que se refiere a la discriminación por razón de sexo. Se atribuye a los convenios colectivos un papel garante de la ausencia de discriminación en las condiciones de trabajo, con especial referencia a un elemento clave: la *clasificación profesional*, por cuanto de la misma irradian dos aspectos primarios de los que depende la configuración discriminatoria o no, justa o no, eficiente o no, del sistema de relaciones laborales (con todas las consecuencias que de ello se derivan, a nivel individual y general): la retribución y la carrera profesional.

⁷ En concreto, los de LOUSADA AROCHENA, J.F. (coord.) (2008); cit. y QUINTANILLA NAVARRO, B. (1996), cit.

⁸ LOUSADA AROCHENA, J.F. (coord.): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, op. cit., pp. 191-192: «para la total eliminación de las discriminaciones retributivas directas ocultas queda mayor camino por recorrer, al hallar éstas su más destacado aliado en los sistemas de clasificación profesional; se trata de una figura más perversa cuya detección requiere la ponderación de los requerimientos y funciones exigidos a cada grupo o categoría».

⁹ QUINTANILLA NAVARRO, B., *ibídem*, p. 190: «los supuestos discriminatorios en materia de retribución (...) se suelen producir a través de los sistemas y de los criterios de clasificación profesional».

Igualmente, algunos análisis sectoriales (de corte, asimismo, generalista, incluidos en la colección *Estudios*, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), también ponían de manifiesto la necesidad de explorar —desde la perspectiva de género— el ámbito de la clasificación profesional.

5. La modificación del art. 22.4 —actual apartado 3— ET, *ex DA Undécima.2* de la Ley 35/2010, ha supuesto la explícita materialización legal de dicho criterio, al exigir que «La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres». Se establece, así, una suerte de «blindaje» convencional frente a las eventuales discriminaciones operantes en los sistemas y criterios de clasificación profesional, al concebir este instituto jurídico-laboral como núcleo sobre el que pivotan algunas de las más graves discriminaciones laborales de género (salariales, de carrera profesional) y a la vez, también, como piedra angular sobre la que operar para neutralizarlas.

En cualquier caso, la persistencia y envergadura del diferencial retributivo entre mujeres y hombres —no obstante el tiempo transcurrido desde la introducción del nuevo mandato estatutario— hacía conveniente, en opinión de quienes hemos desarrollado el presente análisis, comprobar, valorar y cuantificar su impacto y eficacia, mediante el análisis de su cumplimiento en la negociación colectiva sectorial; asimismo, y paralelamente, podía resultar útil una tarea de detección, localización, aislamiento y propuesta de corrección de los criterios y sistemas de clasificación «contaminados» de discriminación que pudieran persistir en la práctica negocial sectorial.

Así, estas páginas plasman el trabajo realizado durante tres años (en desarrollo del homólogo Proyecto de Investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, titulado CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: ANÁLISIS INTERSECTORIAL Y DEPURACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA —DER2013-44496-R—) dedicado al rastreo, identificación, localización, análisis y tipificación de los sistemas y criterios discriminatorios en materia de clasificación profesional todavía presentes en la negociación colectiva sectorial, así como la propuesta de medidas pertinentes para su neutralización.

En ejecución del mismo y con tal propósito, se ha realizado un escrutinio exhaustivo de la negociación colectiva sectorial —niveles territoriales estatal y autonómico— concluida con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010 (en lo que supone modificación del artículo 22.3 ET y concordantes —17, 23 y 24—), es decir, desde 19/09/2010 (la fecha de «cierre» de la actualización de los textos convencionales se estableció en el 31/12/2015). Se han totalizado 334 convenios colectivos *target*.

Han sido analizados los criterios de clasificación profesional expresamente establecidos como tales —cuando tal acontece—, así como los nomencladores y descriptores de grupos profesionales, categorías, oficios y funciones (dicho material, en ocasiones, no se encontraba incorporado al

texto del convenio de referencia, habiendo sido necesario, en tales supuestos, remontarse a normas sectoriales precedentes), y ello, tanto desde la perspectiva primaria o de categorización funcional y profesional formalmente sexista, como en el estudio secundario —o en profundidad— de grupos, categorías u ocupaciones diversos, contruidos en base a criterios formal o materialmente neutros, pero que encierran diferencias de trato retributivo y de promoción profesional para mujeres y hombres aún tratándose de trabajos de igual valor.

6. Finalizado el estudio, debe adelantarse, en esta sede, una de las principales consideraciones conclusivas del mismo: la negociación colectiva española, en el ámbito sectorial y en los niveles territoriales estatal y autonómico, todavía no satisface el mandato estatutario. Y una de las razones de ello, probablemente, la más poderosa, no es otra que la existencia de inercias, resistencias y una porfiada impermeabilidad de la negociación colectiva a la quiebra de los roles de género en la clasificación profesional, sostenida inconscientemente o conscientemente con el mantenimiento incólume de las antiguas categorías profesionales y agravada por un nuevo sistema clasificatorio basado en la laxitud e inconsistencia instrumental de unos grupos profesionales defectuosamente definidos y peor configurados.

Ello resulta coherente con la persistencia recalcitrante de una brecha salarial de género, aparentemente inmune a los esfuerzos normativos y políticos de la UE, a las recomendaciones de las instituciones internacionales (como la Organización Internacional del Trabajo —OIT—), y aún obstantes tanto nuestra explícita legislación nacional (con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto de los Trabajadores) como las recomendaciones incluidas en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, o el papel de la Inspección de Trabajo: en el análisis de la ocupación, se constata que, a pesar de las garantías normativas, en una misma categoría profesional, desempeñando trabajos de igual valor, la brecha salarial existe y alcanza cifras alarmantes como la referida al inicio de estas páginas.

La crisis económica y de empleo exige, con urgencia, una aplicación efectiva del principio de igual salario por un trabajo de igual valor. En España, la recuperación económica y del empleo pasa por el uso eficiente de los recursos laborales y la mejora de la productividad. Con ello se contribuiría a la satisfacción de buena parte de los valores superiores que sustentan nuestro modelo constitucional (libertad, igualdad y justicia) y a la sostenibilidad del propio modelo político (el Estado social y democrático de Derecho) y económico (la economía de mercado).

Y es que un modelo laboral eficiente y exento de sesgos discriminatorios se constituye en condición *sine qua non* para dicha sostenibilidad: repercute favorablemente en la productividad de las empresas, en la justicia y suficiencia de las rentas derivadas del trabajo y, por supuesto, en el sostenimiento contributivo adecuado del sistema de Seguridad Social. Por el contrario, un sistema de relaciones laborales desatento a las discriminaciones laborales de las mujeres (que constituyen el 45,6% de la mano de obra asalariada, según datos de la EPA —IV Trimestre 2016—) es un sistema ineficiente en lo que al empleo de recursos (humanos y económicos) se refiere, socialmente injusto, económicamente inviable a medio y largo plazo y constituye, en sí mismo, un riesgo para el sostenimiento mismo del sistema de Seguridad Social.

La depuración de los convenios colectivos en esta materia debe contribuir a reducir el *gap* salarial de género en España y a incrementar los ingresos por cotizaciones del sistema de Seguridad.

Sirva este trabajo como contribución a la realización, para España, de la «revisión de los sistemas de clasificación profesional» convencional que la UE exige a los Estados miembros, aportando argumentos objetivos para lograr un sistema de relaciones laborales económicamente más eficiente y socialmente más justo, así como un sistema de Seguridad Social más sostenible desde el punto de vista de los ingresos por cotizaciones.

Castellón de la Plana, 14 de febrero de 2017.

AMPARO GARRIGUES GIMÉNEZ

Directora del estudio

IP del Proyecto de Investigación *Criterios de clasificación profesional y no discriminación por razón de sexo: análisis intersectorial y depuración en la negociación colectiva*
(DER2013-44496-R)

CAPÍTULO PRIMERO

**CONSIDERACIONES TEÓRICAS SOBRE LOS
ELEMENTOS DE LA CLASIFICACIÓN Y LOS
SISTEMAS DE ENCUADRAMIENTO: HACIA UNA
COMPRENSIÓN POLÍTICO-ESTRUCTURAL
DE LOS SESGOS DISCRIMINATORIOS
POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO**

FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba

**I. ENCUADRAMIENTO, CLASIFICACIÓN Y DISCRIMINACIÓN
POR RAZÓN DE GÉNERO. BASES TEÓRICAS Y CIRCULARI-
DADES INSTITUCIONALES**

1. Las relaciones de correspondencia entre la división profesional del trabajo y los requerimientos cualificacionales, ora objetivos (del puesto) y subjetivos (capacitación del trabajador), y el engarce de ambas estructuras mediante dispositivos jurídicos, forman una temática de primer orden en la rama social del Derecho y de grandísimo calado en la ordenación institucional de las relaciones laborales. Lo es así, respecto de lo primero, debido a los cánones de flexibilidad y competitividad que impregnan la evolución de los dispositivos iuslaborales; y también lo es, respecto de lo segundo, por subyacer criterios de justicia y equidad en la implementación de las estructuras profesionales y en su funcionamiento operativo. La gestión material del factor trabajo depende en gran medida del juego de correspondencias derivables de la ordenación circular antes descrita, por ello las divergencias producidas en el desenvolvimiento de

tales relaciones sistémicas acaban generando repercusiones directas y de gran calado en la gestión jurídico-material de los recursos humanos. En verdad, la circularidad existente entre dichos parámetros y la mayor o menor complementariedad existente entre ellos encuentran un corolario reflejo en la ordenación profesional resultante. Lo es así, ya sea nivel de empresa o en niveles superiores de dicha unidad económica, debido a la traslación de tales factores en la morfología del mercado de trabajo y su influencia en el perfil material de las ocupaciones y en la ordenación del mundo profesional mismo.

La clasificación laboral es una categoría directamente imbricada con la división del trabajo, es decir, examinamos fenomenologías que constituyen un centro neurálgico de múltiples estructuras institucionales. *Prima facie*, la ordenación de tales estructuras debe recabar parámetros valorativos de carácter neutro y criterios objetivables de estructuración interna. Sin embargo, entre los códigos de valoración es frecuente la subsunción de sesgos subjetivos y de diferenciaciones biológicas por razón de género. El sexismo, entendido como toda forma de enfatizar las diferencias entre hombres y mujeres de modo peyorativo para éstas, es, desafortunadamente, un sesgo sobremanera arraigado en nuestro sistema de relaciones laborales; es más, los prejuicios discriminatorios hacia las mujeres se instilan de forma persistente, y mediante instrumentos más o menos velados, en el conjunto de categorías ordenadoras de la clasificación.

Extrapolando estos presupuestos preliminares al plano teórico, colegimos una convergencia radial en un eje de abscisas: el encuadramiento profesional. Se trata, ciertamente, de un epicentro de centralidad absorbente en lo relativo a la ordenación del trabajo, y que desborda el ámbito jurídico por sus densísimas derivaciones materiales, culturales y axiológicas. En verdad, el encuadramiento enhebra un amplio abanico de categorías institucionales, si bien convergen en él dos grandes estructuras fundadoras: la clasificación (art. 22 ET) y la movilidad funcional (art. 39 ET).

Ambos pilares trenzan el conjunto de facultades conformadoras del poder directivo, y como sabemos abarcan, respectivamente, la ordenación técnica (*versus* formal) del trabajo, y la gestión práctica (*versus* material) del mismo. Mediante una ponderación de los aspectos económicos y funcionales, y objetivando un andamiaje de bienes jurídicos protegidos, sendos anclajes proyectan, por activa, la ordenación general del trabajo y de las ocupaciones profesionales, mientras que, por pasiva, vehiculan un régimen de limitaciones al ejercicio material del poder de dirección. Por las razones expuestas, y siguiendo esa misma lógica circular y fundamentadora, sendos aspectos se erigen también, y respectivamente, en

instrumentos de «determinación» y de «determinabilidad» del objeto prestacional contratado.

Ciertamente, la clasificación y la movilidad son instituciones de doble faz y obligada complementación, no en vano despliegan sinergias que se retroalimentan bidireccionalmente entre sí. Mientras la clasificación representa el aspecto «estático» del encuadramiento (ordenación formal del trabajo, división en grupos, funciones, categorías y niveles retributivos), la movilidad funcional incide en la vertiente «dinámica» del mismo al hilo, eso es, de la ordenación práctica del trabajo y de las repercusiones de dicha gestión en el empleo de los recursos humanos. Con esto resaltamos, justo en estas páginas preliminares, que los problemas del encuadramiento, incluyendo las prácticas discriminatorias por razón de sexo y de género, dependen de la manera como se cohesionen ambos anclajes jurídicos. Una ordenación formal deficiente de la clasificación es un presupuesto *ex ante* que, de seguro, fuerza *ex post* los dispositivos relacionados con la movilidad del factor trabajo. *Mutatis mutandis*, un ejercicio anacrónico de las potestades modificativas o un uso autoritario de las categorías clasificatorias, también revierten efectos negativos, sistémicamente considerados, en el desenvolvimiento del contenido prestacional y, por ende, en el rendimiento individual del trabajador y en la ordenación colectiva del trabajo.

El sustrato de la clasificación, empero, viene sufriendo cambios abruptos y decisivos que indefectiblemente se trasladan al plano jurídico. Principiaremos con las repercusiones organizacionales de la revolución tecnológica y el arquetipo de la «empresa-red». Como es sabido, el tecnoglobalismo facilita la aparición de nuevas profesiones y la desaparición de perfiles laborales, y las yuxtaposiciones de dichos procesos vuelven a plantear, entre otros muchos aspectos, un doble efecto de desjerarquización lineal y desparcelación horizontal del trabajo. Esas transformaciones se entreveran, además, con tendencias dispares e incluso contradictorias. La profesionalidad se erige en elemento clave para la productividad del factor trabajo y la competencia empresarial, pero por el lado contrario asistimos a fenomenologías de descualificación, segmentación y polarización de las ocupaciones. A lo expuesto puede añadirse, además, una dinámica de importación de teorías organizacionales que luego marcan una gran distancia de separación entre los aspectos dogmáticos defendidos en dichas construcciones y la aplicación empírica de ciertas fórmulas clasificatorias. Según comprobaremos en esta investigación, proliferan estudios provenientes de la psicología del trabajo o de la organización de recursos humanos que «importan» ciertas ideografías desde países y estructuras organizacionales muy distantes de la realidad productiva española, pero

el dilema a resolver es si estos esquemas teóricos, junto a la colación de modelos arquetípicos de encuadramiento, tienen realmente encaje en una «cultura managerial» de corte minifundista, visto nuestro tejido atomizado de pequeñas unidades económicas o la imposición del convenio de empresa como epicentro del sistema de negociación colectiva. Así pues, si el escenario descrito plantea un horizonte sobremanera movedido de dislocación estructural y cambio permanente, la complejidad del mismo se acentúa al entreverarse un caudal de creencias y tópicos sexistas que dan por sentadas las diferencias naturales entre hombre y mujer, y todo ello, como venimos diciendo, utilizándose el respaldo formal —y legitimador— de los institutos vertebradores de la clasificación.

2. Teoréticamente, la clasificación constituye un acto jurídico estructurador gracias al cual clarificamos racionalmente un orden dado, y en nuestro caso, el objeto de dicha estructuración incide en una fenomenología de naturaleza casuística y poliédrica: nada menos que la división del trabajo. Según reza el DRAE, clasificar consiste en «ordenar y disponer por clases». En puridad, se trata de una propiedad cognitiva inmanente a nuestra especie, dado que el género humano elabora de continuo un haz de órdenes cognitivos y valorativos mediante deconstrucciones de la realidad social. La raíz etimológica del concepto (*clasis/facere*) infiere una doble fundamentación, ordenadora y hacedora, inserta en el referido término. La dualidad estructural del sintagma (sustantivo/ verbo) vuelve a evidenciar los términos de nuestra problematización. Así, y respectivamente, el primer anclaje de dicha construcción es de índole sustantivo-material (*clasis*) y desde este plano la clasificación colige una disposición ordenada de un número de personas pertenecientes a un mismo grado, calidad u oficio. Ahora bien, si trenzamos dicha sustantivación con la locución verbal (*facere*) obtenemos una significación más precisa, esta vez de carácter teleológico y estructurador. En definitiva, la clasificación propende racionalizar un orden dentro de un conjunto de elementos fundando dicha estructuración en unos criterios de referencialidad; o sea, se proyecta con arreglo a determinadas condiciones, presupuestos o calidades que se encuentran comprendidos entre diferentes personas o cosas¹.

El encuadramiento profesional constituye, *mutatis mutandis*, un acto ordenador (sustrato material) fundado en criterios de valor (sustrato valorativo/volitivo). Gracias a ese doble proceso, racionalizador y estimativo,

¹ Voz «clasificación» del *Diccionario de uso del Español* María Moliner, Ed. Gredos, 2008.

se asignan valores uniformes a parámetros referenciales que comparten una análoga naturaleza uniforme, y ese orden funcional resultante subsume estructuralmente un esquema clasificatorio. El encuadramiento propende, pues, una finalidad *ordenadora, valorativa, clasificadora, objetivadora y uniformista*. Lo cual quiere decir que, por vía negativa, la fundamentación teórica del encuadramiento se quiebra de raíz cuando se incumplen tales características institucionales. O, lo que es igual: cuando se proyecta un esquema funcional confuso, asimétrico y *desordenado*, o cuando no está en condición de demostrar objetivamente la base fundamentadora de dichos anclajes clasificatorios.

Conviene subrayar estas reflexiones teóricas en estos momentos iniciales del estudio pues, lejos de su trascendencia dogmática, clarifican anticipadamente las claves de nuestro objeto de investigación. Como ya se ha dicho antes, el encuadramiento propende clasificar aspectos muy dispares de toda una fenomenología atinente al trabajo y a la división del mismo, pero en dicho objeto subyace una organización intencional cuyos extremos deben clarificarse teóricamente. Los criterios clasificatorios utilizables en dichos procesos hunden sus raíces en un principio matriz: *a igual trabajo, igual valoración; y a igual valoración, igual categoría*. Esta concatenación causal, amén de erigirse en axioma central del encuadramiento, despeja el horizonte de posibles sesgos en el terreno dogmático y empírico, y lo que es más importante, refuerza el sentido de un segundo canon, precisamente anexo al principio matriz: no caben acciones discriminatorias por razón de sexo y de género respecto del abanico de categorías imbricadas institucionalmente en el acto de encuadramiento.

Las consideraciones descritas hasta ahora evidencian dos importantes aspectos. Primero, el peso de los factores ideológicos en las conductas discriminatorias instiladas alrededor del encuadramiento; y, en segundo término, el influjo de los factores estructurales y la tónica evolutiva de los sistemas de clasificación laboral². El caso español ilustra sin ambages estas hipótesis. Para empezar, el encuadramiento recaba múltiples criterios de clasificación del factor trabajo. El anclaje más importante de todos, que en definitiva enuclea nuestro objeto analítico, gira alrededor de la

² Por razones políticas e ideológicas, las relaciones jerárquicas encuentran un respaldo legitimador en la cultura patriarcal occidental. Y como se ha señalado, la propia noción estructural de jerarquía colige aversión, amén de proclividades para su transmutación avalorativa mediante fórmulas de empoderamiento, toxicidad y corrupción; en este sentido, *vid.* el ensayo de SMOLENSKI, H. (2016): *La mente participativa*, Girona (Ed. Atalanta), p. 254.

ordenación funcional pero, como decimos, este anclaje suele trenzarse con otros parámetros ordenadores. Por razón de la permanencia, los convenios colectivos suelen introducir regímenes distintivos entre el personal fijo y el personal temporal. También consignan criterios de separación de los perfiles vértice de la empresa y de quienes se inician en la actividad; de ese modo, y respectivamente, se excluye al personal directivo del ámbito de aplicación convencional o se prevén subclasificaciones por razón de edad. Si consideramos los instrumentos de formalización del encuadramiento, estos clasifican a los trabajadores a través de la plantilla y el escalafón. La plantilla tiene una vertiente colectiva pues integra una relación numérica y general del personal por grupos, subgrupos, categorías y puestos; mientras que el escalafón presenta una vertiente más individualizada pues recaba datos personales y profesionales desde la base instrumental anterior (identificación, calificación, antigüedad, etc.).

Como decimos, los anclajes clasificatorios anteriores están presentes, con mayor o menor grado de institucionalización, en las bases ordenadoras del encuadramiento. Ahora bien, la intensificación de las líneas jerárquicas, en maridaje con el establecimiento de diferenciaciones salariales por razón de sexo o de género, constituyeron un dispositivo de ordenación interna del factor trabajo muy arraigado en nuestro sistema de relaciones laborales. A modo de ejemplo, las Bases de Trabajo republicanas incorporaban cláusulas que refrendaban una disminución porcentual del sueldo recibido por el personal femenino respecto del salario de los trabajadores masculinos³. Esta práctica de devaluación prosiguió con las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales, cuyos textos refrendaban tales fórmulas de marginación institucionalizada erigiendo al sexo en anclaje estructurador de la clasificación. Con la influencia del taylorismo y de los teóricos de la organización formal, tales normas sectoriales generalizaron un modelo mecánico de empresa fuertemente jerarquizado, prescriptivo y formalizador, y los anclajes fundadores del mismo encontraron un óptimo encaje institucional al trasluz de las estructuras del encuadramiento⁴. Es

³ A título ilustrativo, el art. 5 de las Bases de Trabajo del Personal de Seguros de Madrid establecía lo siguiente: «El personal femenino tendrá con respecto al masculino una disminución de su sueldo de un 10%»; *vid.* GONZÁLEZ ROTHVOSS, M. (1934-35): *Anuario Español de Política Social*, Madrid (Sucesores de Rivanedeyra).

⁴ Ciertamente, las Reglamentaciones y Ordenanzas, como dispositivos de doble naturaleza, profesional y administrativa, implementaron un modelo de clasificación prescriptivo, intervenido, uniforme y totalizador, lo que, unido a la visión patriarcal dominante en la sociedad de aquel momento, produjo una generalización de tales prácticas de minusvaloración clasificatoria en la ordenación del tejido socio profesional Español.

más, junto al régimen de la ordenación funcional del trabajo, el contenido de las Reglamentaciones y Ordenanzas instituyeron distingos clasificatorios entre el personal masculino y el personal femenino. Por consiguiente, el modelo corporativo de clasificación gestado durante la era franquista operó como plataforma de legitimación que habilitaba *ex professo* la realización material de acciones discriminatorias.

La situación descrita cambia, sin embargo, a raíz de la promulgación de la Carta Magna de 1978 y del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Debía serlo así porque el establecimiento por ambos textos de un modelo democrático de relaciones laborales obligaba a cambiar el signo evolutivo de aquellas prácticas inerciales. El canon de igualdad constitucional conminaba ese cambio de tendencia y, como sabemos, las reformas estatutarias han venido reforzando sucesivamente la significación del principio «igual trabajo, igual categoría» desde el fulcro institucional de las categorías vertebradoras de la clasificación⁵. No obstante, pese al arco temporal que ha mediado entre el modelo de encuadramiento corporativo y los anclajes discriminatorios del mismo, cabe hipostasiar, con verosimilitud, la subsistencia sociocultural de un «efecto-residuo» de aquellas prácticas de marginación institucionalizada con respecto al modelo paritario e igualitario de clasificación en la actualidad.

3. La clasificación profesional, amén de constituir un acto complejo, se caracteriza por dos adjetivaciones paralelas: su versatilidad y su carácter transversal. En efecto, el encuadramiento es un eje de abscisas en todo lo relativo a la ordenación del factor trabajo, y esa posición central le confiere una capacidad aglutinadora de efectos jurídicos. La clasificación es un epicentro de categorías institucionales, y sus inervaciones se despliegan sistémicamente gracias a la propia versatilidad formal y material de los elementos jurídico-clasificatorios. El encuadramiento constituye *per se* un eje nuclear de múltiples procesos de abstracción jurídica pero, al mismo tiempo, y por mor de ese rol centralizador, trasciende de su núcleo, o sea, la ordenación funcional del trabajo, para enhebrar transversalmente un haz multiforme de imputaciones jurídicas.

Más ampliamente sobre estas prácticas, de marginación institucionalizada, *vid.* ALEMÁN PÁEZ, F. (1995): *El encuadramiento profesional*, Madrid (MTSS), pp. 59 a 73.

⁵ Así ha venido aconteciendo, evolutivamente, desde la reforma realizada mediante la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la reforma de la Ley de empleo en el 2003, la Ley de igualdad en el 2007, o la última modificación del art. 22 ET operada mediante el RD.Leg. 2/2015, de 23 de octubre.

La convergencia estructural de todos estos aspectos deriva, empero, en un instituto más abstracto, general e integrador: el *sistema de encuadramiento*. En su virtud, los trabajadores y trabajadoras resultan encuadrados en áreas, grupos y/o categorías, de suerte que estos elementos definen el contenido prestacional y el régimen de los respectivos estatutos profesionales. Dicho reconocimiento formal instituye el estatus laboral básico de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, proyectando un régimen de funciones y responsabilidades de naturaleza tendencialmente homogénea. Ahora bien, decíamos que, junto a dicho eje central de imputación jurídica, converge un amplio abanico de categorías transversales. Los nódulos de la clasificación sirven de apoyatura evaluativa de la ordenación salarial y de sus módulos retributivos, y también proyecta el régimen institucional de derechos y obligaciones de los trabajadores, cuyo estatuto se define mediante un instituto transversal de naturaleza poliédrica: el acto de clasificación. En verdad, los dos anclajes básicos del mismo pivotan sobre las dos obligaciones fundamentales de la relación laboral: la prestación de trabajo y la contraprestación remunerativa, pero, como venimos diciendo, el acto clasificatorio ostenta un carácter multidimensional, relacional y dialéctico; por ello mismo los problemas derivables de una defectuosa vertebración de la clasificación despliegan una sucesión de efectos sistémicos al conjunto de intervenciones enraizadas en el sistema de encuadramiento.

Como es sabido, el reconocimiento formal de las categorías laborales en el contrato individual de trabajo y en los convenios colectivos delimita el contenido prestacional desde un doble plano. Primero, por vía integradora, mediante la posibilidad de exigir al trabajador cuantas funciones resulten inherentes a la calificación pactada. Y, en segundo término, por vía negativa, esto es, mediante la imposibilidad de asignar tareas que excedan de dichos cometidos, salvando —eso sí— el uso excepcional de las facultades de variación funcional y de movilidad interna habilitadas por los arts. 39 a 41 ET. El acto de calificación, o sea, de reconocimiento de un *nomen* a nivel de puesto, categoría, grupo o familia organizativa, conlleva *per se* procesos de valoración económica de las diferentes tareas y ocupaciones existentes en cada complejo organizativo; de ahí que su estipulación apareje el reconocimiento de un nivel retributivo anejo a la categoría o calificación de pertenencia. Desde un segundo plano colectivo, el encuadramiento permite la imputación de efectos jurídicos uniformes a situaciones grupales o categoriales igualmente uniformes. Por lo expuesto inferimos que si la clasificación no encuentra apoyatura en unos criterios objetivos de evaluación del trabajo, o si existen indeterminaciones en los

aspectos relacionados con los contenidos funcionales del débito laboral, tal amalgama de disfuncionalidades sientan una proclividad material para la realización de un jaez de actos discriminatorios por razón de sexo o de género, con graduaciones muy dispares respecto de su exteriorización y concreción material.

Estos presupuestos previos, que como decimos transitan por una correcta objetivación valorativa y un adecuado engarce institucional de los elementos clasificatorios, tienen un papel clave en la temática abordada en este estudio. Ciertamente, los fundamentos materiales y jurídicos del encuadramiento son la base estructuradora de un denso entramado de instituciones y regímenes reguladores. Por no hablar en el vacío, y ciñéndonos a las imbricaciones más claras en la muestra de convenios aquí analizada, la calificación laboral predetermina el período de prueba *ex art. 14 ET*, cuya extensión temporal oscila a tenor de la categoría reconocida; o el cumplimiento del período de preaviso por dimisión *ex art. 49 ET*; igual relevancia institucional despliega con la duración y distribución de la jornada de trabajo, con el tiempo de descanso y vacaciones, o con el casuístico tratamiento de las condiciones externas y materiales (utensilios, prendas, uniformes, riesgos potenciales, condiciones de seguridad y salud laboral, etc.) y, sobre todo, y muy especialmente además, en todo lo relacionado con los mecanismos de promoción profesional. Precisamente, los criterios de ascenso suelen ser un terreno sobremanera proclive para la realización de actos discriminatorios pues la transversalidad de dichas categorías jurídicas, combinada con un régimen anómico en los convenios colectivos, facilita el encubrimiento de dichas violaciones al trasluz de los vericuetos institucionales de la clasificación y del encuadramiento⁶. Los convenios colectivos pueden, en efecto, formalizar un régimen aparentemente neutro u objetivo cuando conforman el perfil jurídico de tales instituciones en sus contenidos normativos pero, como venimos manifestando, es frecuente la realización de sesgos discriminatorios más o menos encubiertos en dicho régimen colectivo bajo el abanico formal del instituto clasificatorio y de sus estructuras derivadas. Por lo demás, si tales sesgos laten en el tratamiento reservado a estos temas en la ordenación formal de los convenios colectivos, esa problemática aumenta todavía más su relevancia en las fases funcionales de interpretación y aplicación de tales contenidos convencionales.

⁶ Sobre la problemática promocional de los procesos de selección, las vulneraciones de derechos realizables en dicho sentido, y su tratamiento adjetivo, *vid. FERNÁNDEZ GARCÍA, A. (2016): Los procesos de selección de personal en la empresa privada. Claves jurídicas*, Valladolid (Lex Nova – Thomson Reuters), en especial, pp. 116 y ss. y 175 y ss.

II. ESTRUCTURACIÓN LABORAL Y ELEMENTOS DE LA CLASIFICACIÓN

1. Los instrumentos ordenadores del encuadramiento. Problemas derivados de su pluralidad material

Según se adelantó, el encuadramiento constituye un todo orgánico cuyos anclajes se fundan en un amplio abanico de elementos clasificatorios, y cuyas bases se irradian sistémicamente en los respectivos escenarios organizacionales. Tales códigos estructuran el organigrama de perfiles laborales en distintas escalas, y con graduaciones muy diversas, a través de los dispositivos de formalización jurídica. Los elementos clasificatorios catalogan los cometidos y responsabilidades laborales desde un doble haz de coordenadas: ora funcional y retributivamente, y a su vez, respecto del primer parámetro, en un doble sentido, horizontal y jerárquico, integrando tal conjunción de aspectos en los distintos contextos organizativos. Cada instrumento de la clasificación constituye por separado una pieza individualizadora del engranaje estructural del encuadramiento, y en su completitud proyectan institucionalmente las bases materiales y jurídicas de la calificación contractual (vertiente individual) y el esquema de categorías existente en los distintos centros y lugares de trabajo, empresas y sectores de actividad (vertiente grupal y colectiva).

El mayor o menor grado de institucionalización de dichos parámetros referenciales depende de la manera como interactúen varios factores. La cultura organizacional, las inercias y prácticas negociadoras, la trayectoria de dichos códigos funcionales en los convenios colectivos, las estructuras socio-profesionales imperantes en el mundo profesional, el peso y fisonomía técnica de las cualificaciones, la situación coyuntural del mercado de trabajo y sus tendencias evolutivas, el devenir tecnológico y su impacto en los procesos productivos, y por añadidura el influjo de constructos y fisonomías sexistas, son, entre otros, factores que condicionan el significado de los elementos clasificatorios y su presencia material última. Si la contingencia es un rasgo sustantivo de la clasificación, los sesgos instrumentales también constituyen una característica de gran potencialidad estructural y de notable influjo en sus bases hermenéuticas y operativas. Los modelos de encuadramiento presentan una tipología estructural, material y jurídica muy variada pero, como venimos sosteniendo, la fisonomía de tales sistemas termina siendo un resultado combinatorio de dichas variables referenciales. Así, los elementos clasificatorios utilizados en la vertebración funcional, la dominancia cualitativa y cuantitativa de unos factores valorativos sobre otros, la formalización jurídico-positiva de los

descriptores y de los criterios de definición funcional, la concurrencia o disgregación de constructos definitorios, la previsión o no de dispositivos complementarios de sistematización y clarificación conceptual, y por ende la subsistencia —expresa o soterrada— de criterios y categorías sexistas, ejercen por separado, y en su interacción mutua, un papel clave en la ordenación material y formal de cada esquema de clasificación.

Lo expuesto hasta ahora refuerza una hipótesis de trabajo muy verosímil. Y es que, en efecto, las posibles conductas discriminatorias por razón de género encuentran un caldo de cultivo en las lagunas funcionales y en los intersticios de los elementos ordenadores de la clasificación. En verdad, si a las dificultades coonestadoras de tales referencias clasificatorias añadimos un efecto intensificador de los niveles de abstracción jurídica, el resultado termina configurando un terreno muy propicio donde realizar prácticas discriminatorias. Según veremos a lo largo de estas páginas, la división del trabajo y la clasificación laboral son facetas de oculto dominio político subyaciendo tras tales estructuras toda una organización intencional encubierta bajo cánones de uniformidad y racionalización. Los sesgos discriminatorios se incluyen en esta hipótesis de trabajo pues, como demostraremos, se instilan bajo el tamiz formal de la clasificación y de las deficiencias estructurales del encuadramiento. Por lo demás, no se trata sólo de supuestos de discriminación directa por razón de sexo o de género, recogidas incluso de manera textual en el contenido de los convenios colectivos, sino de un vasto aparataje de dispositivos discriminatorios encubiertos, esto es, más velados y que se encubren con cierta facilidad (a veces sin ambages) mediante el aprovechamiento de tales deficiencias convencionales.

2. Nuestro sistema de relaciones laborales siempre ha recabado una amplia amalgama de elementos ordenadores de la clasificación. El origen de dicha pluralidad institucional se remonta a las Bases de Trabajo, Ordenanzas y Reglamentaciones. Sin embargo, hoy asistimos a una intensificación material de tales códigos referenciales. En efecto, «grupos» «subgrupos», «áreas», «subáreas», «áreas funcionales», «divisiones», «familias», «divisiones orgánicas funcionales», «categorías», «actividades», «funciones», «tareas», «puestos laborales», «trabajos», «actividades», «denominaciones», «descriptores», «criterios», «factores de valoración», «cometidos», «especialidades», «profesión habitual», «ocupaciones», «oficios», «grados» o «niveles profesionales», componen una amplia gama de parámetros clasificatorios, y un no menos complejo universo nocional, en la vertebración formal y material del encuadramiento.

Algunos de dichos elementos tienen una mayor presencia que otros y, como comprobaremos, los convenios colectivos y las normas laborales colacionan tales parámetros como anclajes de la clasificación, ora selectivamente, ora combinados unos con otros. Ahora bien, pese a la recepción legal y convencional de dichos códigos, el encuadramiento presenta una naturaleza fractal y transversal. Por tanto, si a esta labilidad añadimos las numerosísimas combinaciones operativas que predisponen tales elementos, obtenemos una extraordinaria complejidad teórico-práctica al clarificar el significado de dichos parámetros operativos. Si a estos factores de contingencia añadimos la disparidad de planos que suele darse entre los aspectos materiales y formales del encuadramiento, corroboramos las grandes dificultades para trazar una racionalidad elemental del acto de encuadramiento. Expuesto en otras palabras, y reconduciéndolo a nuestro objeto analítico: la amalgama de déficits orgánicos en el régimen del encuadramiento y los problemas de unificación formal de sus elementos clasificatorios se trasladan concausalmente a todo lo relacionado con la gestión material del trabajo, incluyendo las instituciones atinentes a la promoción laboral, los ascensos y el régimen retributivo. Barajamos, en fin, categorías muy proclives a desbordar los códigos unificadores de los dispositivos legales, y esta problematización se refleja, de uno u otro modo, en múltiples esferas de nuestro objeto analítico.

Para mayor abundancia, la reforma efectuada mediante la Ley 3/2012, y en concreto la entronización del *grupo* como elemento teóricamente absorbente, ha intensificado la atomización de los elementos ordenadores de la clasificación. La obliteración de la *categoría* impuesta *ex arts.* 22 y 39 ET, activó una fenomenología creadora de elementos clasificatorios densificando con ello el —ya vasto— aparataje conceptual e institucional del encuadramiento. Es el caso, por ejemplo, de la difusión de conceptos como «actividades», responsabilidades», «aptitudes», etc., cuyas posibles significaciones complejizan la exégesis dable en derecho a dichas construcciones convencionales, amén de dilatar y desdibujar las posibilidades prácticas y aplicativas de los mismos. Lejos de una racionalidad elemental del encuadramiento, asistimos a una densificación disgregadora de los elementos basales de la clasificación y, como decimos, tal problemática acentúa una amalgama de efectos en cadena en nuestro objeto analítico. Amén de tensarse las relaciones entre la base material y formal del «acto calificadorio» (asignación contractual de un *nomen*, con —o sin— remisiones referenciales a otro dispositivo complementario del encuadramiento), el hecho de atomizarse los elementos canalizadores de la clasificación propicia *mutatis mutandis* un efecto perverso de extrema gravedad: la

proclividad misma de realizar actos discriminatorios bajo el paraguas de una fenomenología, tan abstrusa como abyecta y opaca, de subterfugios institucionales alrededor del encuadramiento.

2. Elementos de la clasificación. Tipología material

Las consideraciones expuestas anteriormente aconsejan una clarificación teórica de los códigos vertebradores del encuadramiento como un todo orgánico. Para ello realizaremos una doble labor, selectiva y asociativa, de los elementos clasificatorios, siguiendo asimismo un orden gradual descendente en su tipología institucional: desde los anclajes vértice y/o matriciales (grupos, subgrupos, calificación laboral, categorías, especialidades), las bases materiales (funciones, tareas, puestos, grados y niveles) y los códigos factoriales (factores de valoración).

2.1. Grupos, subgrupos, familias y divisiones orgánicas funcionales

1. El grupo profesional y los elementos derivados del mismo (subgrupos, familias, divisiones orgánicas funcionales) vertebran la pirámide del encuadramiento y, gracias a su posición matriz, entronizan el régimen de la clasificación y de la movilidad funcional (arts. 22 y 39 ET). La ordenación en grupos encuentra su base fundadora en la *organización departamental del trabajo*. Los programas de producción se dividen en núcleos generales o macroáreas funcionales de actividad, de suerte que los elementos del grupo comparten objetivos y estrategias comunes, así como recursos materiales y personales propios. Las actividades funcionales y los recursos humanos se integran en departamentos siguiendo parámetros de afinidad técnica, convirtiéndose así en familias estructuradoras del conjunto de elementos insertos en dichas unidades. El tamaño, número, contenido y peso estratégico de cada grupo depende entonces de la dimensión de cada empresa, de la actividad económica dominante y de la idiosincrasia de los respectivos sectores productivos, aunque generalmente su tipología suele abarcar las áreas siguientes: directiva, técnica, financiera, contable, comercial, producción, fabricación y área administrativa.

Los grupos coligen fórmulas matriciales de organización del trabajo y, por ello mismo, propenden una racionalización de los recursos y actividades integradas holísticamente en el seno de dichos dispositivos. La enucleación del encuadramiento mediante grupos optimiza la gestión general de los factores productivos desde un doble plano sistémico y departamen-

talizador, y en particular las estructuras del factor trabajo. La ordenación grupal racionaliza la ordenación de los factores materiales y humanos, y al mismo tiempo perfila un orden estructurador de la empresa o sector de actividad desde el terreno jurídico-formal. Los grupos desglosan los programas de producción en macronúcleos funcionales y áreas ampliadas de actividad, por tanto si cada departamento integra un régimen de tareas y requerimientos formativos, y si dicha ordenación proyecta un marco correlativo de responsabilidades y niveles cualificacionales, tales premisas facilitan una estructuración sistémica del trabajo y la gestión material del mismo. Todo ello, como decíamos, gracias a la trabazón de dos vertientes complementarias: a nivel funcional (ora en un sentido horizontal, lineal, y jerárquico) y en el terreno valorativo (salario, pluses) según sea la valencia estratégica dable a cada nivel y a las respectivas familias o parcelas de profesionalidad.

La mera delimitación de espacios funcionales alrededor del grupo, dado el carácter integrador y delimitador del mismo, asigna una homogeneidad técnica al conjunto de ocupaciones, habilidades, competencias y perfiles laborales subsumidos en dichas macroáreas. La estructuración material de los grupos y su fisonomía interna proyectan una ideográfica general de las particularidades profesionales dominantes en cada sector productivo. Paralelamente, su ordenación general permite inferir el peso específico de los perfiles y categorías en las estructuras empresariales y en los lugares de trabajo. Considerando dicho *rol matricial* de los grupos, y la posición seminal de los mismos en la pirámide del encuadramiento, su análisis, en términos retrospectivos y prospectivos, también proporciona una visión de los cambios operados en el mundo del trabajo y de sus líneas de tendencia evolutiva.

Si el grupo «compartimentaliza» el conjunto de la actividad productiva, y si «departamentaliza» el organigrama profesional de las empresas mediante áreas ampliadas e integradoras, la inserción grupal termina proporcionando una doble relación de contigüidad funcional y afinidad técnica a sus componentes estructurales. Como decíamos, la ampliación funcional de los grupos le confieren un doble rol: integrador y proyectivo. Respecto de lo primero, unificando matricialmente grandes macroáreas que integran en su seno un abanico de categorías, tareas, responsabilidades y cualificaciones según criterios de homogeneidad técnica y nivelación económica. Y respecto de lo segundo, porque la posición vértice del grupo en la pirámide del encuadramiento traza un doble haz de proyecciones funcionales, ora *ad intra* y *ad extra* de dichas áreas departamentalizadas.

2. El reconocimiento de una calificación profesional en el momento constitutivo de la contratación apareja la inclusión del trabajador en un grupo dado. El art. 22.4 ET establece lo siguiente: «*Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas*». La «asignación grupal» asigna, por tanto, posiciones jurídicas a todos los trabajadores incluidos en su seno. Desde una primera vertiente jurídico-convencional, el grupo viene a ser un parámetro de referencia para el establecimiento de tratamientos normativos y retributivos homogéneos de cuantos cometidos y roles laborales ostenten un tratamiento parejo o equivalente. Y desde un segundo plano jurídico-contractual, el grupo se convierte en un instrumento delimitador de la prestación debida. La «calificación grupal» circunscribe el contenido funcional de la prestación y el objeto de la misma pues, al concretar esferas de actividad, acota igualmente la naturaleza de los cometidos laborales, las tareas exigibles al trabajador y la cualificación requerida para desempeñarlas en cada puesto.

La posición medular de los grupos profesionales en la vertebración orgánica del encuadramiento traza un doble plano de acción institucional con retroalimentaciones mutuas. Por vía positiva, los grupos proyectan estatutos reguladores y se erigen en centros de imputación jurídica, articulando sus efectos derivados merced a la posición central de dicho instituto clasificatorio. Por vía negativa, además, el grupo se erige en referencia-umbral respecto de las facultades de ordenación práctica del trabajo, es decir, ejerce de *límite* al poder directivo y a las facultades de gestión empresarial, según refrenda el Estatuto cuando integra al grupo dentro de los códigos rectores de la movilidad funcional *ex art. 39 ET*. Desde esta misma lógica, la asignación de funciones fuera de dicho código clasificatorio da consistencia presuntiva de extralimitarse los límites del débito laboral, y en este sentido infiere rupturas de la relación de correspondencia funcional respecto de la calificación contratada. Si el grupo identifica espacios funcionales ampliados, y si además delimita *ad intra* y *ad extra* el perímetro de tales espacios, la extralimitación de un «umbral grupal» violenta el canon de equivalencia función-calificación, tanto como los nexos sinalagmáticos prestación/ retribución. En efecto, la asignación de funciones extragrupales desnaturaliza los espacios prediseñados por tales elementos clasificatorios. El desempeño de tareas fuera de los márgenes del grupo no estaría comprendido dentro del régimen de responsabilidades atinentes al débito laboral, de ahí que, al incumplirse las reglas ordena-

doras de la movilidad funcional y del instituto modificativo, estemos ante decisiones habilitadoras de un despido indirecto (argumento *ex art.* 50 en conexión con los arts. 5, 22, 39 y 41 ET).

3. La materialización del encuadramiento mediante grupos laborales suele empero colacionar otros elementos de valencia análoga. Nos referimos esta vez al «subgrupo» profesional, las «familias» y a las «divisiones orgánicas funcionales». Todos ellos comparten una relación de afinidad técnico-funcional con la posición matricial del grupo, y en puridad son subespecies directas de un mismo parámetro clasificatorio. La diferencia, sin embargo, estriba en los criterios referenciales utilizados para compartimentalizar el grupo estructuralmente y a nivel interno.

Los *subgrupos* concretan núcleos ulteriores de producción y de ordenación funcional, delimitan áreas contiguas con sustancialidad propia; por tanto, desempeñan una finalidad subdepartamentalizadora⁷. Considerando los cánones del art. 39 ET, la entidad del subgrupo como límite dependerá entonces de la manera como se haya estructurado el trabajo con respecto al mismo, ora sistémicamente y a nivel interno, considerando asimismo las relaciones intergrupales y la razón de homogeneidad técnica subyacente a dicho elemento clasificatorio.

Por su parte, el encuadramiento mediante *familias y/o divisiones orgánicas funcionales* suele ser propia de sistemas clasificatorios ordenados por criterios de ordenación horizontal (caso del CC de industrias químicas, metal o industrias de perfumería, cuyos extremos analizaremos en el punto III). Estos supuestos parten de una ordenación numérica de grupos laborales cuyos contenidos se segmentan transversalmente siguiendo una prelación gradual de parcelas de profesionalidad, factores valorativos y niveles de cualificación. Estos anclajes, a su vez, vuelven

⁷ Obviamente, el subgrupo dilata las posibilidades combinatorias de dicho elemento clasificatorio. A modo de ejemplo, si consideramos el título como parámetro referencial, los convenios analizados diferencian entre personal titulado y no titulado, y dentro del primero entre titulados medios o titulados superiores. Otras veces el subgrupo opera dentro de los técnicos para diferenciar entre personal titulado y no titulado (*v. gr.*, CC. Frío Industrial). Atendiendo a los caracteres de la actividad productiva, puede diferenciarse, dentro del grupo, entre personal de fabricación o personal perteneciente a la oficina central. Dentro del grupo obrero, entre personal de producción, especialistas, personal no cualificado, peonaje, profesionales de oficio o de oficios auxiliares (*v. gr.*, CC. Granjas Avícolas). Dentro del personal de informática, el distingo entre personal técnico superior y medio, y personal de apoyo técnico (*v. gr.*, CC. Tejas, ladrillo, y piezas especiales para arcilla cocida).

a ordenarse internamente mediante macrocategorías, perfiles-tipo, funciones y actividades⁸.

Estructuralmente, las divisiones orgánicas enhebran los elementos objetivos del encuadramiento (funciones y factores) con los parámetros subjetivos, cualificacionales y de credencialización. Según se adelantó, el encuadramiento propende formalizar una estructuración ordenada del conjunto de aspectos que conforman el mundo laboral, y en este sentido trasladada a las normas convencionales una abstracción ideográfico-valorativa del tejido profesional dominante en los sectores productivos y en las unidades empresariales. Si el encuadramiento traba las exigencias funcionales de los puestos de trabajo y éstos requieren una amalgama de cualificaciones y competencias, esa lógica se traslada al régimen clasificatorio de las normas colectivas. Pues bien, la ordenación laboral mediante divisiones orgánicas funcionales participa de esta lógica clasificatoria. Se adopta como referencia la ordenación numérica de grupos antes mentada (desde el grupo 0 al grupo 8) y se gradúan los requerimientos formativos en los respectivos niveles.

Los convenios abstraen una jerarquización de las cualificaciones profesiones y de las exigencias formativas, luego insertan esquemas valorativos de la posesión de conocimientos con un mapa de equivalencias respecto de los instrumentos de credencialización, y todo este proceso da finalmente como resultado una graduación lineal, gradual y jerárquica por niveles en virtud de la ordenación grupal preestablecida por las áreas orgánicas funcionales⁹.

⁸ *V.gr.* el convenio del Metal divide el grupo 3, en tres grandes perfiles laborales: técnicos, empleados y operarios. El CC de la industria Química distingue seis divisiones orgánicas funcionales: producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorio, administración e informática, y personal comercial.

⁹ Así, por ejemplo: Grupo 0: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias; Grupo 1: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias. Grupo 2: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria. Grupo 3: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria. Grupo 4: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional. Grupo 5: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función. Grupo 6: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio —a nivel de diplomatura o ingeniería técnica— completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional. Grupo 7: Equivalente a titulación universitaria de grado superior —a nivel de licenciado o ingeniero— completada con una dilatada experiencia profesional. Y grupo 8: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos —de postgrado o doctorado— o con una dilatada experiencia profesional.

Las referencias estatutarias plantean un cuadro de correlaciones transversales con los esquemas clasificatorios desde la perspectiva de género. Ahora bien, los conceptos y expresiones recabados legislativamente son sobremanera abiertos, y sus contenidos sustantivos dilatan extraordinariamente el campo operativo de las categorías insertas en la clasificación grupal. Barajamos anclajes reguladores que facilitan —y, por ende, brindan amparo encubierto a— la realización de discriminaciones aprovechando, esto es, la dilatación de los instrumentos clasificatorios, la amplitud de las definiciones y la laxitud de los emparejamientos cualificacionales. La idea de neutralidad que en principio colige una sucesión numérica de grupos laborales (grupo 1, 2, 3 etc.) resulta inane si no se aportan complementariamente unos criterios claros de caracterización estructural, por ello son códigos que, de acontecer así, «invisibilizan» en exceso los sustratos fundamentadores del encuadramiento. Es más, si estas proclividades discriminatorias pueden tener lugar en los aspectos relacionados con la ordenación técnica del trabajo (vertebración formal de un mapa de funciones, responsabilidades y niveles salariales), las posibilidades potenciales de discriminación por razón de género se concatenan, a modo de vasos comunicantes, hacia los estadios funcionales y aplicativos del encuadramiento, incrementándose dicho factor de potencialidad en la ordenación práctica del mismo (movilidad funcional y modificaciones sustanciales).

2.2. *Categorías, especialidades y «calificación laboral»*

1. La categoría profesional, y por extensión los elementos asociados a la misma (especialidades, puestos, ocupaciones, etc.), es el segundo anclaje vertebrador de la clasificación y, como tendremos ocasión de comprobar, viene a ser la pieza central de los sistemas de encuadramiento. Razones de índole ora jurídica (sistematización formal y economía contractual), organizativa (racionalización del factor trabajo por escalas básicas y esferas de profesionalidad), retributiva (sistema de módulos y pluses) e incluso sociológica (simbolismo de los roles profesionales y procesos adyacentes de rotulación) explican la virtualidad de dicho anclaje como eje medular sobre el que tradicionalmente ha venido articulándose la clasificación y la ordenación del trabajo.

Dogmáticamente, la categoría es una cláusula o estipulación más del contrato que, sin embargo, tiene la finalidad de circunscribir el contenido funcional de la prestación de trabajo. Técnicamente, se constituye mediante un acto de adhesión referido a un aspecto concreto del mismo: su objeto, o sea, la prestación debida. En su virtud el trabajador presta

su consentimiento a un esquema contractual y prestacional prefijado por el empleador, adhiriéndose así a la oferta representada nominalmente en la referida calificación. Tal aceptación permite concretizar la calificación convencional y, al atribuir fijeza a la misma, contribuye al perfeccionamiento del negocio jurídico *ex art. 1261 CCiv.* Ahora bien, la «calificación categorial» es una indicación sintética del contenido funcional de la prestación, y en puridad opera a modo de ropaje externo de la ocupación contratada.

En efecto, las negociaciones entre los trabajadores y las empresas suelen ceñirse a la estipulación de un *nomen* en el contrato formalizado por escrito. Ese *nomen* representa la unidad formal y elemental de la clasificación, ahora bien, dicha referencialidad no transforma la sustancia del signo escogido para rubricar la calificación, y tampoco oculta la finalidad instrumental del dispositivo calificadorio. La indicación nominal cristaliza, eso sí, un parámetro referencial del acto de clasificación pero, como venimos sosteniendo, sólo designa un aspecto apriorístico dentro de la densa realidad material representada por el encuadramiento. Si éste engrana la totalidad de piezas clasificatorias, la *categoría/ nomen/ calificación* representa el engranaje proposicional de la prestación de trabajo. Gracias a su substancia de esquema-síntesis, y merced a su centralidad ideográfica, traza una doble proyección funcional y obligacional de las singulares prestaciones de la ocupación.

Según vimos, la lógica estructuradora de la clasificación propende racionalizar a nivel formal un orden dado de posibilidades funcionales, sin embargo éstas requieren de otros procesos y actores complementarios que ultimen el alcance técnico-material de la prestación pactada, en este caso mediante descripciones jurídicas que detallen su contenido dentro de un orden limitable de posibilidades funcionales. En los momentos genéticos de estipulación contractual, empresario y trabajador suelen ceñirse a una mera concreción nominal de la categoría y del tratamiento retributivo correspondiente. Es decir, el alcance material de la prestación, y la naturaleza específica de las tareas realizables laboralmente, se especifican *per relationem* mediante la remisión ulterior a un convenio o norma colectiva. Por tanto son estos dispositivos los instrumentos encargados de concretar sustantivamente las particularidades de la ocupación contratada, valiéndose en este caso de un régimen de descripciones formales de las obligaciones funcionales y de un cuadro paralelo de correspondencias cualificacionales. Del mismo modo, será el empleador laboral quien materialice sus propios esquemas de ordenación del trabajo actualizando el contenido prestacional merced al ejercicio aplicativo de sus facultades de

ÍNDICE

LA QUIMERA DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO: INERCIAS, RESISTENCIAS E IMPERMEABILIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LA QUIEBRA DE LOS ROLES DE GÉNERO EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A MODO DE PRESENTACIÓN), AMPARO GARRIGUES GIMÉNEZ	5
CAPÍTULO PRIMERO. CONSIDERACIONES TEÓRICAS SOBRE LOS ELEMENTOS DE LA CLASIFICACIÓN Y LOS SISTEMAS DE ENCUADRAMIENTO: HACIA UNA COMPRENSIÓN POLÍTICO-ESTRUCTURAL DE LOS SESGOS DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO, FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ...	17
I. ENCUADRAMIENTO, CLASIFICACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. BASES TEÓRICAS Y CIRCULARIDADES INSTITUCIONALES	17
II. ESTRUCTURACIÓN LABORAL Y ELEMENTOS DE LA CLASIFICACIÓN.....	26
1. Los instrumentos ordenadores del encuadramiento. Problemas derivados de su pluralidad material	26
2. Elementos de la clasificación. Tipología material.....	29
2.1. Grupos, subgrupos, familias y divisiones orgánicas funcionales.....	29
2.2. Categorías, especialidades y «calificación laboral»	34
2.3. El contenido funcional de la prestación: cometidos, actividades, funciones y tareas	41
2.4. Los factores de valoración	46
2.5. Puestos, grados y niveles retributivos.....	51
III. LOS SISTEMAS DE ENCUADRAMIENTO. MODELOS TEÓRICOS Y PROCLIVIDADES DISCRIMINATORIAS	53
1. El art. 22 ET. Sistemas globales y sistemas analíticos	54

2. Los sistemas de departamentalización del trabajo	60
2.1. Consideraciones previas.....	60
2.2. Perfiles básicos: tipologías.....	63
3. El encuadramiento mediante sistemas factoriales de evaluación del trabajo	68
3.1. Consideraciones previas.....	68
3.2. Anclajes estructurales y códigos clasificatorios	70
CAPÍTULO SEGUNDO. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS. BLOQUE I. SERVICIOS (1): ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y RECREATIVAS. COMERCIO. HOSTELERÍA. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, AMPARO GARRIGUES GIMÉNEZ	75
I. <i>MODUS</i> ANALÍTICO GENERAL.....	75
1. Examen y valoración de la composición por sexos de la población laboral de cada sector	76
2. Verificación de la existencia de criterios expresos de clasificación profesional. Valoración —en su caso— de su neutralidad/ orientación de género.....	77
3. Rastreo de evidencias e indicios de sesgos de sexo-género en nomenclátor y descriptores.....	80
4. Exploración de los aspectos <i>dinámicos</i> de la posición laboral: promoción profesional y cuestiones conexas (en particular, la formación profesional). Examen de su neutralidad de sexo-género	81
5. Análisis de las estipulaciones convencionales enmarcadas bajo la rúbrica «Igualdad» (u homólogas): presencia y alcance —en su caso— de las relativas a la corrección de sesgos de sexo-género en el encuadramiento profesional y cuestiones conexas	82
II. BLOQUE I. SERVICIOS (1): ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y RECREATIVAS. COMERCIO. HOSTELERÍA. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	83
1. Identificación de los ámbitos negociales objeto de análisis.....	83
1.1. Actividades artísticas y recreativas	83
1.2. Comercio	83
1.3. Hostelería	85
1.4. Información y Comunicación	86
2. Distribución por sexos de la población laboral.....	87
3. Neutralidad o sesgos de género en los sistemas de clasificación profesional.....	88
3.1. Actividades artísticas y recreativas	89
3.2. Comercio	91
3.3. Hostelería	98
3.4. Información y comunicación	101

4. Promoción profesional.....	103
4.1. Actividades artísticas y recreativas	103
4.2. Comercio	104
4.3. Hostelería	106
4.4. Información y Comunicación	108
5. Las cláusulas de igualdad de mujeres y hombres en materia de clasificación profesional: alcance y efectividad.....	109
5.1. Actividades artísticas y recreativas	110
5.2. Comercio	111
5.3. Hostelería	115
5.4. Información y Comunicación	118
6. Conclusiones y propuestas para la mejora	119
CAPÍTULO TERCERO. BLOQUE II. SERVICIOS (Y 2): ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES. ACTIVIDADES FINANCIERAS, SEGUROS E INMOBILIARIAS. EDUCACIÓN. ACTIVIDADES SANITARIAS, PILAR RIVAS VALLEJO	
	123
INTRODUCCIÓN. EL LENTO DISCURRIR DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO	123
I. IDENTIFICACIÓN DE LOS ÁMBITOS NEGOCIALES OBJETO DE ANÁLISIS	124
1. Actividades administrativas y servicios auxiliares	125
2. Educación.....	126
3. Actividades financieras, de seguros e inmobiliarias.....	126
4. Actividades sanitarias.....	127
II. DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LA POBLACIÓN LABORAL.....	128
III. NEUTRALIDAD O SESGOS DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	130
1. Neutralidad o sesgos de género en los <i>criterios expresos</i> de clasificación profesional	130
1.1. La transición de categorías a grupos profesionales y el impacto de la ley orgánica de igualdad sobre los criterios de clasificación expresos.....	132
1.1.1. Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	132
1.1.2. Efecto de la introducción de la estructura de grupos sobre las precedentes categorías ex Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	134
1.2. Análisis de criterios expresos.....	135
1.3. Comportamiento de las actividades feminizadas/masculinizadas: criterios prevalentes	141

1.4. Análisis por actividades: parámetros de confluencia.....	146
2. Ausencia de criterios expresos: el análisis <i>indiciario</i>	153
2.1. Presencia de estereotipos	153
2.2. Examen de los descriptores: presencia de sesgos de género en las funciones, aptitudes, condiciones de trabajo.....	158
IV. SEGOS DE GÉNERO EN MATERIAS CONEXAS.....	159
1. La promoción profesional.....	159
2. Jornada de trabajo y permisos	160
3. Retribuciones	162
3.1. Complementos retributivos sesgados (previstos sólo para hombres o sólo para mujeres).....	166
3.2. Plus de antigüedad	167
3.3. Complemento de permanencia, de disponibilidad, de guar- dias y de prolongación de jornada.....	168
3.4. Complemento de responsabilidad.....	169
3.5. Plus de nocturnidad y trabajo en festivos.....	170
3.6. Otros complementos	172
V. LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOM- BRES EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MATERIAS CONEXAS: PRESENCIA, ALCANCE Y EFECTI- VIDAD	173
1. Cláusula de <i>género neutro</i>	174
2. Declaraciones de objetivos	175
VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	177

CAPÍTULO CUARTO. BLOQUE III. SECTORES VARIOS: TRANS- PORTE Y ALMACENAMIENTO. SUMINISTRO DE ENERGÍA, AGUA Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO. CONSTRUC- CIÓN, AIDA BELTRÁN ADELL	185
I. DESCRIPCIÓN DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS OBJETO DE ESTUDIO	185
1. Transporte y almacenamiento	185
2. Suministro de energía, agua y actividades de saneamiento	190
3. Construcción	191
II. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN LABORAL.....	192
III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SEGOS DE GÉNERO ...	193
1. La estipulación, o no, de criterios de clasificación profesional.	193
2. Los sistemas de clasificación profesional: evaluación de la estructura y sus descriptores.....	196
3. El lenguaje: una cuestión subliminal.....	203
IV. SEGOS DE GÉNERO EN MATERIAS CONEXAS.....	207
1. La promoción profesional.....	207
2. Los complementos salariales	209

3. La formación profesional.....	211
V. LA IMPLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES..	215
VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	218
 CAPÍTULO QUINTO. BLOQUE IV. SECTOR PRIMARIO: ACUI- CULTURA MARINA, GRANJAS AVÍCOLAS, TRABAJO EN EL CAMPO. INDUSTRIA (1): MADERA Y CORCHO, EXTRAC- TIVA, METAL, OTRAS INDUSTRIAS, FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ	
I. SECTOR PRIMARIO: ACUICULTURA MARINA, GRANJAS AVÍCOLAS, TRABAJO EN EL CAMPO	223
1. Distribución por sexos de la población laboral	223
2. Neutralidad o sesgos de género en los sistemas de clasifica- ción.....	224
3. Sesgos de género en materias conexas.....	226
II. INDUSTRIA (1)	229
1. Industrias de la madera y del corcho.....	229
1.1. Distribución por sexos de la población laboral	229
2. Neutralidad o sesgos de género en los sistemas de clasifica- ción.....	230
3. Sesgos de género en materias conexas.....	231
4. Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres	233
2. Industrias extractivas (industria salinera)	234
2.1. Distribución por sexos de la población laboral	234
2.2. Estructura clasificatoria. Neutralidad o sesgos de género en los sistemas de encuadramiento.....	234
3. Sector del metal	236
3.1. Distribución por sexos de la población laboral	236
3.2. Neutralidad o sesgos de género en los sistemas de clasifi- cación	236
3.3. Sesgos de género en materias conexas	239
3.4. Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres	240
4. Industria química e industrias de perfumería y afines	241
4.1. Distribución por sexos de la población laboral	241
4.2. Neutralidad o sesgos de género en los sistemas de clasifi- cación	243
4.3. Sesgos de género en materias conexas	245
5. Otras industrias: cemento y derivados del cemento, frío indus- trial, industrias extractivas, vidrio y cerámicas, industria foto- gráfica, pizarra, tejas y ladrillos	248
5.1. Distribución por sexos de la población laboral y sesgos de género en los sistemas de clasificación.	248

5.2. Sesgos de género en materias conexas.....	257
5.3. Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres	260
CAPÍTULO SEXTO. BLOQUE V. INDUSTRIA (Y 2): TEXTIL. CONFECCIÓN Y CUERO. INDUSTRIA ALIMENTARIA, CARMEN VIQUEIRA PÉREZ.....	
I. IDENTIFICACION DE LOS ÁMBITOS NEGOCIALES OBJETO DE ANÁLISIS	263
1. Sectores textil, confección y cuero.....	263
2. Sector industria alimentaria.....	264
II. DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LA POBLACIÓN LABORAL.....	265
III. NEUTRALIDAD O SESGOS DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	269
1. Neutralidad o sesgos de género en los <i>criterios expresos</i> de clasificación profesional.	271
2. Ausencia de criterios expresos: el análisis indiciario.....	273
2.1. Presencia de estereotipos	273
2.2. Examen de los descriptores: presencia de sesgos de género en las funciones, aptitudes, condiciones de trabajo.....	283
IV. SESGOS DE GÉNERO EN MATERIAS CONEXAS.....	286
1. La formación profesional.....	286
2. La promoción profesional.....	286
V. LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOM- BRES EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MATERIAS CONEXAS: PRESENCIA, ALCANCE Y EFECTI- VIDAD	288
VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	295
ANEXO I. PROPUESTA DE HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DE LA NEUTRALIDAD O NO DE GÉNERO DE LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A TRAVÉS DEL DIFE- RENCIAL RETRIBUTIVO, AIDA BELTRÁN ADELL.....	
	299
ANEXO II. ANÁLISIS DEL LENGUAJE SEXISTA Y PROPUESTAS PARA SU FORMULACIÓN NEUTRA	
	305
ANEXO III. CONVENIOS COLECTIVOS OBJETO DE ESTUDIO ..	
	311
BIBLIOGRAFÍA.....	339
BIBLIOTECA DE REGISTROS ANALÍTICOS: USO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIA- LES (NIVELES ESTATAL Y AUTONÓMICO) (en CD-ROM)	

