



Madrid, 9 de febrero de 2024

LA BRECHA SALARIAL EN EL INAEM

1. CONCEPTO DE FEMINIZACIÓN DE SECCIONES Y ORIGEN DE LA BRECHA SALARIAL.

CCOO quiere eliminar sin más demora la brecha salarial por razón de género que se da en las Unidades de Producción del INAEM.

Hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial “a posteriori” en el puesto de trabajo: es decir, una menor retribución salarial a las mujeres respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual valor en una situación laboral igual o similar.

Los **complementos salariales** explican casi la **mitad** de la **brecha salarial**, cerca del **cuarenta por cien de la brecha mensual** en nómina entre mujeres y hombres en el INAEM, se concentra en los **complementos salariales**, cuyo peso dentro de la remuneración salarial es menor.

En el momento en que se llevaron a cabo las negociaciones de los convenios de origen, a las mujeres en el teatro “no les correspondían oficios” que formaran parte de los montajes del escenario relevándolas a puestos fuera de los mismos que “completaran” dichos montajes. Se estableció por tanto una distinción entre “Técnicos de primera” y “Técnicos de segunda”, incluyendo en la categoría de segunda a aquellas secciones mayoritariamente compuestas por una plantilla femenina: Sastrería, Peluquería, Maquillaje, Regiduría y ayudante de Producción.

La Brecha Salarial en el INAEM viene provocada porque hay **secciones tradicionalmente feminizadas** y otras masculinizadas que mantienen, a través de disposiciones transitorias del Convenio Único (a partir del año 2001), el importe retributivo de los Convenios de Origen del año 1992, en los complementos de desplazamiento horario obligatorio y fiestas abonables.

Esto se ha mantenido a pesar de que todas las secciones técnicas de las distintas unidades del INAEM tienen las **mismas condiciones de desplazamiento horario y trabajo en festivos**, tienen el **mismo grupo profesional (M1)**, los **mismos requisitos de acceso** al puesto y el **mismo valor**, por tanto, deberían tener la **misma retribución** ya que la diferencia salarial se encuentra en los complementos que retribuyen dichas condiciones especiales de trabajo y que son comunes a absolutamente todas las secciones.

El hecho de sostener en el tiempo esta diferencia retributiva denota claramente que la fijación de estas retribuciones en los convenios de origen dependió de factores o **valoraciones sociales que reflejan estereotipos de género.**

Si luchas, puedes perder. Si no lo haces, estas perdid@

No se puede olvidar la **conciliación laboral** a la que va unida. En general, debido a los horarios y jornadas del espectáculo en vivo es muy difícil conciliar la vida familiar personal y social tanto para hombres como para mujeres. Debido a que tradicionalmente los cuidados los han desempeñado en su mayoría las mujeres y actualmente sigue siendo así en un amplio porcentaje, son las que solicitan en su mayoría las medidas de conciliación que, a su vez, suponen un techo de cristal de cara a las posibles promociones.

Por otro lado, la **precariedad** y la **temporalidad** siguen vigentes en el INAEM, que tiene alrededor de un 48% de contratación temporal a pesar del acuerdo para la mejora del empleo público, suscrito el 29 de marzo de 2017 y la ley 20/21 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Todavía no se ha cumplido el objetivo de reducir por debajo del **8% de la tasa de temporalidad del empleo público**.

A esto se unen los datos extraídos de las bolsas de empleo temporal actualmente vigentes donde podemos determinar que el **70,28%** de las aspirantes a un **empleo temporal son mujeres**.

Este tema ha sido expuesto y denunciado en distintos ámbitos como: La Comisión de Igualdad del MECD, la Comisión de Igualdad de la AGE, ante el Secretario de Estado de Cultura Sr. Benzo, Comisión de control en el Congreso de los Diputados, la anterior Directora General del INAEM Amaya de Miguel, ante el Ministro de Cultura Sr. Guirau, la anterior CIVEA... sin que hasta la fecha se haya resuelto este problema.

2. CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LAS SECCIONES AFECTADAS.

Existe una diferencia retributiva de aprox. **63 €** al mes en los complementos de desplazamiento de horario y festivos trabajados en las secciones feminizadas o "Técnicos de 2ª" (sastrería, peluquería, maquillaje) respecto a los técnicos de primera (Maquinaria, Luces, Sonido y Utilería.)

Los Regidores (que son los Jefes de escenario) que coordinan a todas las secciones técnicas y está ocupado en su mayoría por mujeres, tienen una diferencia salarial de casi **65 Euros** respecto de los jefes de sección de los técnicos de primera, con la consecuente discriminación por razón de sexo.

Existe también en la actualidad una escandalosa desigualdad retributiva en los Ballets, donde una vez más, las secciones técnicas feminizadas, no perciben ningún complemento por disponibilidad horaria y tampoco por trabajo en festivos. Las secciones de luces, sonido y maquinaria, en base a acuerdos y mejoras retributivas unilaterales, sí lo perciben en la mayoría de los casos.

Por todo ello, en el INAEM está conculcando un derecho fundamental, el artículo 14 de la constitución, e incumpliendo la normativa vigente en materia de igualdad.

1. Según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

*1. “Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están **obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a **evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres...**”*

2. Según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que en su articulado expone la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Artículo 4.

1. “El principio de **igual retribución por trabajo de igual valor** en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos”.
2. “Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se **invisibilice o se infravalore**. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género
3. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

“las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.”

Si luchas, puedes perder. Si no lo haces, estas perdid@



Además, en el informe “**Con Más Avances Sin Brechas**”, publicado por la *Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO* (adjunto), se pone de manifiesto que los complementos salariales son una de las causas fundamentales que inciden en la brecha salarial por razón de género, concretamente afecta en torno al 50 % de todas las situaciones de brecha salarial.

3. CONVENIOS DE ORIGEN TEATROS NACIONALES. COMPLEMENTOS.

Origen en Tablas salariales del Convenio 1992.BOE núm. 184 martes 3 agosto 1993

DEPARTAMENTO/SECCIÓN	DESPLAZAMIENTO DE HORARIO	FIESTAS ABONABLES	TOTAL
JEFES DE SECCIÓN RPT Técnicos de 1ª (Maquinaria, Luces, Sonido, Utilería y Adjuntos de Dirección técnica)	418,76€	76,71€	495,47€
JEFES DE SECCIÓN A2. Subjefes ((Maquinaria, Luces, Sonido, Utilería)	418,76€	69,64€	488,40€
REGIDURÍA	353,60€	77,03	430,63€
Técnicos de 1ª (maquinaria, iluminación, audiovisuales, utilería y Oficina Técnica)	418,76€	61,18€	479,94€
Técnicos de 2ª (sastrería, peluquería y maquillaje)	386,93€	30,28€	417,05
ADJUNTOS PRODUCCIÓN	418,76€	60,54€	479,30€
AYDTE. PRODUCCIÓN (administrativos de segunda)	376,81€	58,17€	435,52€

4. PROPUESTA DE FINANCIACIÓN ANUAL DE MASA SALARIAL PARA LA CORRECCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A LA MAYOR BREVEDAD

En Base a las tablas salariales de complementos de desplazamiento horario y festivos trabajados que se adjunta a continuación se expone cálculo con la masa salarial anual aproximada que sería necesaria para equilibrar los salarios en todas las secciones que sufren la brecha de género arrastrada que se describe en este documento.



**Sección Sindical Estatal del
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte**

Plaza del Rey 1, 28004 Madrid

<http://www.sae.fsc.ccoo.es/MECD>
ccoo.cultura@cultura.gob.es
twitter: @ccoomecd

DH - DESPLAZAMIENTO HORARIO

Código	Importe	Descripción
DESH1	2.196,12 €	Mantenimiento, taquilla, portero
DESH2	4.243,20 €	Regidor
DESH3	4.521,72 €	Administrativo de segunda
DESH4	4.643,16 €	Técnico de segunda
DESH5	5.025,12 €	Técnico o administrativo de primera

FT - FIESTAS TRABAJADAS

Código	Importe	Descripción
FTR01	343,20 €	avisador / oficial de limpieza
FTR02	363,36 €	sastre, peluquero
FTR03	363,48 €	taquilleros
FTR04	368,04 €	portero servicio, oficial de sala
FTR05	393,48 €	subjefe de limpieza
FTR06	410,52 €	telefonista sin idiomas
FTR07	460,44 €	subjefe de sala
FTR08	487,44 €	jefe de sala
FTR09	566,52 €	telefonista con idiomas
FTR10	647,88 €	mecánico calefactor pactado
FTR11	666,60 €	cantantes coros
FTR12	698,04 €	administrativo segunda pactado
FTR13	726,48 €	administrativo primera pactado
FTR14	734,16 €	tramoya con DH obligatorio
FTR15	799,68 €	apuntador
FTR16	835,68 €	subjefe de técnicos
FTR17	920,52 €	jefe de sección técnica
FTR18	924,36 €	regidor con DH obligatorio

Si luchas, puedes perder. Si no lo haces, estas perdido@



Por tanto:

	DESP. HORARIO	COD.	FIESTAS TRABAJADAS	COD.	TOTAL
SASTRERÍA	4.643,16 €	DESH4	363,36 €	FTR02	5.006,52 €
PELUQUERÍA	4.643,16 €	DESH4	363,36 €	FTR02	5.006,52 €
MAQUILLAJE	4.643,16 €	DESH4	363,36 €	FTR02	5.006,52 €
REGIDURÍA	4.243,20 €	DESH2	924,36 €	FTR18	5.167,56 €
PRODUCCIÓN	4.521,72 €	DESH3	698,04 €	FTR12	5.219,76 €
RESTO SECCIONES	5.025,12 €	DESH5	734,16 €	FTR14	5.759,28 €

El siguiente cuadro expresa la diferencia retributiva de complementos de las secciones a las que se hace referencia con respecto al resto y resuelve la masa salarial anual que haría falta para equipararlo con respecto al **listado de ocupación** del que disponemos de **enero del 2024**.

	Nº PUESTOS LISTADO	SUMA ACTUAL COMPLEMENTOS	DIFERENCIA CON RESTO SECCIONES	DEFICIT
SASTRERÍA	25	5.006,52 €	-752,76 €	-18.819,00 €
PELUQUERÍA	12	5.006,52 €	-752,76 €	-9.033,12 €
MAQUILLAJE	15	5.006,52 €	-752,76 €	-11.291,40 €
REGIDURÍA	18	5.167,56 €	-591,72 €	-10.650,96 €
PRODUCCIÓN	13	5.219,76 €	-539,52 €	-7.013,76 €
TOTAL	91			-56.808,24 €

Completamos estos datos en base a el listado de ocupación actualizado, según el cual el porcentaje de hombres y mujeres en las secciones que llamamos "feminizadas" (sastrería, peluquería, maquillaje, producción y regiduría) se pone de manifiesto por su evidencia. El **87,7%** de estos puestos están ocupados por mujeres, y solo el **12,2%** corresponde a hombres.

CCOO quiere eliminar esta brecha salarial unificando las retribuciones de los complementos en todas las secciones técnicas de todas las unidades.

Si luchas, puedes perder. Si no lo haces, estas perdid@



Brecha Salarial INAEM

Sección Sindical Estatal del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Plaza del Rey 1, 28004 Madrid

<http://www.sae.fsc.ccoo.es/MECD>
ccoo.cultura@cultura.gob.es
twitter: @ccoomecd

Esta situación es insostenible por más tiempo y desde CCOO **demandamos que se corrija a la mayor brevedad habilitando la forma más adecuada de implementarlo**, mientras se retoma la **negociación de los complementos salariales en el INAEM**. Es imperativo y urgente acabar con la brecha salarial de una vez por todas, unificando las retribuciones de los complementos en todas las secciones técnicas de todas las Unidades de Producción del INAEM puesto que todos los técnicos de las diferentes secciones técnicas realizan el mismo trabajo tanto en los Teatros como en las Compañías de Danza del INAEM. Entendemos, que la financiación requerida para su solución no debe ser un impedimento para acabar cuanto antes con esta lacra que se lleva arrastrando en el organismo desde hace ya demasiado tiempo.



CULTURA PÚBLICA ¡SOLUCIÓN YA!

La lucha es el único camino

Si luchas, puedes perder. Si no lo haces, estas perdid@