

Negociación de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor

Lista de comprobación de la CES

«Independientemente de quiénes sean o cuál es su trabajo, todas las mujeres merecen el mismo salario».

Esther Lynch, Secretaria General de la CES



Preparación del terreno: igualdad retributiva por trabajos de igual valor

Aunque hace más de 63 años que existe legislación europea sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres, la brecha salarial entre hombres y mujeres, que mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres en la población activa, sigue siendo de una magnitud inaceptable en la UE: de media, las mujeres ganan un 13 % menos por hora que los hombres. Si se mantiene el ritmo actual de «progreso», la igualdad salarial no se alcanzará en toda la Unión Europea hasta el próximo siglo (2104) y algunos Estados miembros nunca alcanzarán la igualdad salarial¹.

País	2010 Brecha salarial (%)	2018 Brecha salarial (%)	La brecha salarial anual se eliminará al ritmo actual
 UE	15,8	14,8	2104
 Bélgica	10,1	6	2028
 Bulgaria	13	13,5	Sigue en ascenso
 República Checa	21,6	20,1	2121
 Dinamarca	17,1	14,5	2061
 Alemania	22,3	20,9	2121
 Estonia	27,7	22,7	2058
 Irlanda	13,9	14,4	Sigue en ascenso
 Grecia	15	12,5 (2014)	2034
 España	16,2	14	2046
 Francia	15,6	15,5	Más de 1000 años
 Croacia	5,7	10,5	Sigue en ascenso
 Italia	5,3	5 (2017)	2074
 Chipre	16,8	13,7	2051
 Letonia	15,5	14,1	Sigue en ascenso
 Lituania	11,9	14	Sigue en ascenso
 Luxemburgo	8,7	4,6	2027
 Hungría	17,6	11,2	2031
 Malta	7,2	11,7	Sigue en ascenso
 Países Bajos	17,8	14,8	2051
 Austria	24	19,6	2052
 Polonia	4,5	8,8	Sigue en ascenso
 Portugal	12,8	16,2	Sigue en ascenso
 Rumanía	8,8	3	2022
 Eslovenia	0,9	8,7	Sigue en ascenso
 Eslovaquia	19,6	19,4	2097
 Finlandia	20,3	16,3	2046
 Suecia	15,4	12,2	2050

¹ Cálculos en función de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de 2018.

A menudo, se asume de manera incorrecta que la igualdad salarial existe en todas las organizaciones porque existe una legislación al respecto. La realidad es muy distinta. Con frecuencia, los prejuicios conscientes o inconscientes llevan a infravalorar el trabajo realizado principalmente por mujeres.

Aunque los Estados miembros hayan incluido los conceptos de «trabajo igualitario/mismo trabajo», «trabajo de igual valor» o «trabajo equivalente» en su **legislación** y, a pesar de las directrices dictadas por el Tribunal de Justicia de la UE que se incorporan en el preámbulo de la Directiva sobre igualdad salarial² y en la Recomendación sobre transparencia salarial de 2014, estos conceptos siguen sin estar definidos de forma clara y constante en la legislación nacional. Lamentablemente, cuando se definen, no se hace de manera uniforme en un Estado miembro y en sectores determinados. Esto afecta a la capacidad de los demandantes de casos de discriminación salarial para establecer un **comparador** válido. Además, crea situaciones sustancialmente heterogéneas en los Estados miembros de la UE. Estos son algunos de los motivos por los que los sindicatos desempeñan un papel tan importante en lo que respecta a garantizar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

Resumen: estrategias sindicales para luchar por la igualdad salarial

Los sindicatos de toda Europa adoptan diferentes enfoques para combatir la brecha salarial de género, y la elección de la estrategia depende de circunstancias y sectores específicos:

1. Acuerdo de medidas dentro de los convenios colectivos para abordar la brecha salarial de género.
2. Aumentos específicos o fijos que compensen la concentración de mujeres en sectores de baja remuneración.
3. Sistemas de clasificación profesional no discriminatorios por género para corregir la infravaloración de las ocupaciones con presencia mayoritaria de mujeres.
4. Medidas para promover la transparencia salarial y contra la discriminación salarial (incluida la remuneración discrecional).
5. Criterios de evaluación no discriminatorios por género para el desarrollo de la carrera profesional.
6. Lucha contra los estereotipos de género.
7. Motivación de los hombres para que accedan a ocupaciones con presencia mayoritaria de mujeres y de las mujeres para que accedan a ocupaciones con presencia mayoritaria de hombres.

En marzo de 2021, la Comisión Europea presentó una esperada propuesta de Directiva para abordar la transparencia salarial con vistas a eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y, de este modo, hacer efectiva la igualdad retributiva por un trabajo de igual valor. **Los esfuerzos que se llevan realizando desde hace tiempo para garantizar la igualdad retributiva por un trabajo de igual valor están ganando impulso.**

La CES considera que las medidas de transparencia salarial vinculadas a la negociación colectiva son especialmente importantes para abordar la brecha salarial discriminatoria causada por la infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres.

La CES pide más apoyo a los sindicatos para que puedan hacer frente a los prejuicios ocultos y conseguir justicia salarial para las mujeres en todas las organizaciones, profesiones y sectores.

La **Lista de comprobación de igualdad retributiva por trabajos de igual valor de la CES** tiene como objetivo ayudar a los negociadores sindicales a identificar situaciones de desigualdad salarial por un trabajo de igual valor como parte de la negociación colectiva y las estrategias de igualdad de los sindicatos.

² La Directiva de 2006 (Directiva 2006/54/CE) relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación ya obliga a **los empresarios a garantizar la igualdad de retribución para un mismo trabajo o trabajo de igual valor** entre mujeres y hombres.

Conceptos básicos

Igualdad retributiva por trabajos de igual valor

La igualdad retributiva por un trabajo de igual valor implica que mujeres y hombres deben percibir la misma retribución si realizan trabajos idénticos o similares. También deben percibir la misma retribución si realizan un trabajo completamente diferente que pueda demostrarse que tiene el mismo valor, en función de criterios «objetivos». Estos criterios objetivos incluyen características relacionadas con el puesto de trabajo, como las competencias, el esfuerzo, los niveles de responsabilidad, las condiciones de trabajo y las cualificaciones. Garantizar la «igualdad retributiva por trabajos de igual valor» contribuye a abordar la infravaloración histórica del trabajo dominado por las mujeres: Los hombres siguen estando sobrerrepresentados en los sectores mejor remunerados y las mujeres en los peor remunerados, a pesar de que muchos sectores dominados por mujeres y hombres tienen características laborales similares y un valor comparable³.

Remuneración

El concepto de «remuneración» incluye no solo el salario, sino también prestaciones adicionales como bonificaciones, compensación por horas extraordinarias, dietas por desplazamiento, compensación por asistencia a cursos de formación, indemnizaciones en caso de despido, prestaciones obligatorias por enfermedad, indemnizaciones obligatorias y pensiones de jubilación.

Comparador

Cuando se examina un trabajo de igual valor, la elección de un comparador significa seleccionar a un hombre u hombres que realicen un trabajo en una situación comparable y de un valor similar que estén mejor remunerados.

En circunstancias en las que una persona no se identifique como hombre o mujer, el comparador debe ser siempre aquel con mayor retribución.

Evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género

Los sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo son herramientas que permiten determinar el valor de dichos puestos y destacar lo que implican. Deben caracterizarse por estar **libres de sesgos de género y basarse en criterios objetivos**, tales como:

- **las competencias** (incluidas la educación, la formación, la experiencia, el conocimiento, las habilidades interpersonales, la resolución de problema y las habilidades organizativas);
- **el esfuerzo** (incluido el esfuerzo físico, mental y psicosocial);
- **la responsabilidad** (incluida la rendición de cuentas, la responsabilidad con respecto a las personas, los bienes y equipos, así como la información o los recursos financieros);
- **las condiciones laborales** (incluida la naturaleza de las tareas implicadas, el entorno organizativo, las aptitudes del entorno físico, psicológico o emocional, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo).

Al diseñar una herramienta de evaluación de puestos de trabajo que no tenga en cuenta el género, hay que tener en cuenta el ejemplo de un cuidador de niños: su trabajo implica esfuerzo físico (como levantar objetos pesados) y estar expuesto al ruido, a riesgos ergonómicos o a riesgos psicosociales. Un conjunto exhaustivo de criterios puede destacar todos aquellos aspectos del trabajo realizado predominantemente por mujeres, los cuales se suelen pasar por alto con bastante frecuencia.

³ OECD (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap (Herramientas de transparencia en la remuneración para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres)*, Gender Equality at Work (Igualdad de género en el trabajo), OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

EPIC (2020): Informe de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC): Equal pay for work of equal value (Igualdad retributiva por trabajos de igual valor): <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.

Cómo entender el sesgo

1) Ejemplo: comparación del trabajo de un mozo de almacén (hombre) con el de un administrativo (mujer).

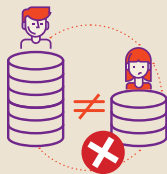


La organización ha evaluado el trabajo de administrativo a partir de **un único criterio**:

«formación profesional completa o equivalente adquirida mediante experiencia práctica».



El trabajo del mozo de almacén se evalúa a partir de **cinco criterios**, es decir, sus cualificaciones (conocimientos educativos previos o formación profesional), su esmero, su precisión, sus exigencias y su responsabilidad



El resultado de esta evaluación es que el mozo de almacén cobra 150 EUROS más que el administrativo.

¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

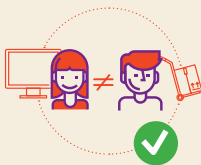


DIFERENTES CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los criterios de evaluación de ambas posiciones no son coherentes. Todos los trabajos deben evaluarse utilizando los mismos criterios.

INFRavalORACIÓN DE TRABAJOS REALIZADOS PRINCIPALMENTE POR MUJERES

El criterio de cualificación por sí solo, ¿es adecuado para describir el abanico de actividades y responsabilidades propias de un administrativo? La jurisprudencia europea es clara: la esencia de un empleo no se puede capturar con un único criterio. Esto solo puede hacerse mediante criterios que incluyan *todos* los aspectos de la actividad. El problema se reduce a: **lo que no se especifica, no se valora y, por lo general, no se compensa.**



FALTA DE TRANSPARENCIA

No es posible comparar los dos puestos de empleo, ya que no hay ningún valor asociado a los criterios utilizados. Para el puesto de administrativo se requiere formación profesional o un título equivalente. Para el puesto de mozo de almacén, solo se necesita instrucción o formación laboral. Es evidente que el puesto de mozo de almacén requiere un nivel de formación inferior. **Entonces, ¿cuál es el valor de la formación del mozo de almacén en comparación con la formación del administrativo si el mozo de almacén gana 150€ más?** Como demuestra este caso, mantener la imprecisión puede llevar a la discriminación salarial.

2) Ejemplo: comparación de trabajadores de una fábrica en Alemania (misma edad, trabajo a tiempo completo con un contrato permanente en una empresa mediana durante un año).



Hombre, sector del automóvil

- ✓ Habilidades para resolver problemas
- ✓ Habilidades mecánicas
- ✓ Formación: capacitación vocacional
- ✓ Esfuerzo físico
- ✓ Responsabilidad sobre los bienes y equipos
- ✓ Exposición a riesgos físicos y de seguridad

Salario mensual (bruto): 4.381 €

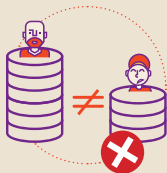


Mujer, sector de los electrodomésticos

- ✓ Habilidades para resolver problema
- ✓ Habilidades mecánicas
- ✓ Formación: capacitación vocacional
- ✓ Esfuerzo físico
- ✓ Responsabilidad sobre los bienes y equipos
- ✓ Exposición a riesgos físicos y de seguridad

Salario mensual (bruto): 3.516 €

¿CUÁL ES EL PROBLEMA?



Los ejemplos ponen de relieve que el sesgo arraigado respecto al valor de los puestos de trabajo realizados fundamentalmente por mujeres se traduce en una diferencia salarial de 865 € (-19,7 %) al mes.



Negociación de una cláusula de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

La inclusión de un compromiso con la transparencia salarial y, en concreto, con la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor en la política de igualdad de las organizaciones puede ser una forma útil de iniciar el debate y un primer paso para cuestionar la presunción de que la retribución es equitativa.

Modelo de cláusula sobre igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Las partes han acordado adoptar medidas para eliminar la brecha salarial de género y garantizar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor en toda la organización o sector. Por lo tanto, en las negociaciones salariales, las partes revisarán la retribución de hombres y mujeres y considerarán las causas de cualquier diferencia salarial (auditorías salariales realizadas por la empresa o encuestas salariales realizadas por el sindicato). Las partes garantizarán, a través de las negociaciones, la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. En las negociaciones, la organización deberá:

- proporcionar un resumen del salario (y de todos los componentes de la remuneración) de los distintos grados y categorías de trabajadores desglosado por hombres y mujeres;
- exponer qué criterios objetivos se han utilizado para la clasificación de los distintos grupos salariales;
- evaluar conjuntamente con los sindicatos si hay alguna infravaloración del trabajo realizado por las mujeres;
- subsanar las posibles diferencias salariales y negociar medidas para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.



¿Cómo determinar el trabajo de igual valor? ¡Con una lista de comprobación!

La siguiente **Lista de comprobación de igualdad retributiva por trabajos de igual valor de la CES** ayudará a arrojar luz sobre lo que debe tenerse en cuenta a la hora de negociar un trabajo de igual valor en la organización:

LISTA DE COMPROBACIÓN



- La política de igualdad de la organización incluye el compromiso de garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- El sistema salarial es transparente y se divide en componentes que ayudan a evaluar la brecha salarial de género y el valor atribuido al trabajo realizado por hombres y mujeres.
 - Bonificaciones
 - Horas extra
 - Elementos de pago adicionales
 - Pensiones
 - Capacitación/formación
 - Beneficios en efectivo o en especie
- Los trabajadores tienen libertad para hablar tanto de su salario como del contenido de su trabajo con sus compañeros y sindicatos.
 - ¿Prohíbe la legislación de su país las cláusulas de secreto salarial?
 - ¿Existe una política en su lugar de trabajo que impida a los trabajadores hablar sobre su salario?
- Se utilizan criterios objetivos libres de sesgos de género para la clasificación laboral y la remuneración. Los criterios seleccionados corresponden al trabajo realmente realizado e incluyen, al menos:
 - las competencias** (incluidas la educación, la formación, la experiencia, el conocimiento, las habilidades interpersonales, la resolución de problema y las habilidades organizativas);
 - el esfuerzo** (incluido el esfuerzo físico, mental y psicosocial);
 - la responsabilidad** (incluida la rendición de cuentas, la responsabilidad con respecto a las personas, los bienes y equipos, así como la información o los recursos financieros);
 - las condiciones laborales** (incluida la naturaleza de las tareas, el entorno organizativo, el entorno físico, psicológico o emocional).
- La organización lleva a cabo auditorías salariales periódicas e informa sobre las diferencias salariales entre los trabajadores de ambos sexos.
 - ¿Pueden acceder los trabajadores y sus sindicatos a las auditorías salariales?
 - ¿Aplica la organización medidas para solventar la situación, en consulta con los trabajadores y sus sindicatos?
- La organización dispone de un sistema de evaluación flexible.

Prácticas recomendadas



Suecia: un ejemplo destacado para impulsar la equidad salarial

En Suecia, el empresario está obligado a formular un plan de acción de igualdad salarial para garantizar que la remuneración se fije en virtud de criterios objetivos comunes a todos los puestos de trabajo. La legislación sueca aborda tanto las diferencias salariales entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo como las existentes entre empleos predominantemente femeninos o masculinos que tienen el mismo valor. La legislación detalla los factores que deben tenerse en cuenta en la evaluación e incluye la formación, las responsabilidades, los esfuerzos y las condiciones laborales.

Transparencia salarial en Suecia

Cada año, los empleadores deben realizar una **encuesta de remuneración** y **analizar** sus políticas y prácticas salariales, incluso en los casos en los que no se haya detectado ninguna disparidad en el año anterior. Tras la encuesta, el empleador debe elaborar un **plan de acción de igualdad salarial** que incluya los resultados de la encuesta salarial, un análisis del sistema salarial y el enfoque previsto para identificar y corregir las desigualdades salariales en el sistema. El plan debe incluir:

- las medidas previstas para eliminar las diferencias salariales;
- una estimación de los costes relacionados;
- un plazo que no puede superar los tres años.

La responsabilidad de eliminar las diferencias salariales discriminatorias recae en los empresarios y los sindicatos durante la negociación de los convenios colectivos o los aumentos salariales, así como en otros casos.



Bélgica: negociación de criterios laborales con neutralidad de género

En Bélgica, las confederaciones sindicales y el gobierno formularon conjuntamente criterios y directrices de clasificación de los puestos de trabajo con neutralidad de género sobre cómo deben utilizarse estos criterios al negociar escalas salariales. Se utilizan criterios objetivos (por ejemplo, conocimientos y cualificaciones, responsabilidades, tipo de tareas y naturaleza del entorno de trabajo) para determinar el «valor equivalente». Tales criterios ayudan a eliminar de las escalas salariales los prejuicios sexistas preexistentes e instalan un sistema de clasificación neutral desde el punto de vista del género que refleja el valor del trabajo realizado. Se han introducido sistemas de clasificación profesional neutros con respecto al género en varios países como, por ejemplo, en el sector sanitario y la administración local en el Reino Unido, en los servicios municipales sociales y de atención a la infancia en Alemania, y en la administración pública en Ontario, Canadá⁴.

⁴ Para más información, véase Pillinger, Schmidt y Wintertour: Collective Bargaining for Gender Equality (Negociación colectiva para la igualdad de género), 2016.
https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm.

Otros recursos

Ejemplos internacionales

Canadá:

Con la entrada en vigor de la *Pay Equity Act* (Ley de igualdad salarial) el 31 de agosto de 2021, la Secretaría del Consejo del Tesoro de Canadá (Treasury Board of Canada Secretariat, TBS) está trabajando con agentes negociadores y representantes de los empleados para desarrollar un plan de igualdad salarial que identifique las brechas entre la remuneración de los puestos de trabajo ocupados principalmente por mujeres y los ocupados principalmente por hombres que implican trabajo de igual valor.

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/topics/pay/equitable-compensation.htm>

Nueva Zelanda:

Los profesionales de la enfermería y la salud mental argumentaron que el trabajo de los empleados de profesiones dominadas por mujeres se ha infravalorado porque ese trabajo ha sido tradicionalmente «trabajo de mujeres». Se llegó a un acuerdo. Más información sobre las medidas adoptadas por PSA en virtud del presente documento:

<https://www.psa.org.nz/psa/equal-pay-for-dhb-mental-and-public-health>

Otros recursos y bibliografía

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La presente guía aclara los conceptos que subyacen a este principio, que constituye el núcleo del Convenio sobre la igualdad de remuneración de la OIT de 1951 (n.º 100), y ofrece información sobre cómo puede aplicarse en la práctica.

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) es una iniciativa impulsada por las partes interesadas comprometidas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y hacer realidad la igualdad retributiva por trabajos de igual valor en todos los países y sectores. Está dirigido por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.htm>

Red Europea de Organismos de Igualdad (EQUINET)

Este manual pretende ser una herramienta práctica y útil en los casos de igualdad salarial, ya que ofrece información sobre recursos, datos, socios y argumentos de la UE que han dado buenos resultados en el pasado en todos los Estados miembros de la UE.

<https://equineteurope.org/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

Instituto Sindical Europeo (ETUI)

Publicaciones y resúmenes de políticas sobre la cuestión de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

<https://www.etui.org/publications/time-close-gender-pay-gap>

Comisión Europea

Ofrece los datos más actualizados sobre la brecha salarial en Europa y otros análisis:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Explica las leyes, políticas y conceptos de la UE sobre la igualdad salarial:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

Confederación Europea de Sindicatos

Describe de manera breve e informativa la posición y la acción de la CES en materia de transparencia salarial:

<https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-etuc-response-eu-commission-proposal-directive-strengthen-application>

Modelo de Directiva de la CES sobre transparencia salarial.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-11/Model%20Proposal%20for%20a%20Directive%20on%20strengthening%20the%20principle%20of%20equal%20pay%20between%20women%20and%20men%20through%20pay%20transparency.pdf>

Ejemplos de cláusulas sobre igualdad de remuneración

Este sitio web ofrece una serie de propuestas sobre cómo formular cláusulas de igualdad retributiva por trabajos de igual valor en un acuerdo.

<https://www.lawinsider.com/clause/equal-pay>

Sindicato de Servicios Públicos del Reino Unido, «Delivering on Equal Pay» (Consecución de la igualdad en la remuneración)

Este sitio web reúne recursos para obtener el mejor resultado de la evaluación de puestos de trabajo y negociar estructuras de remuneración y clasificación equitativas.

<https://www.unison.org.uk/at-work/local-government/key-issues/delivering-equal-pay/>





Bld du Roi Albert II, 5,
1210 Brussels
www.etuc.org