

Respuesta de la CES a la propuesta de Directiva de la Comisión Europea para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial y un mecanismo de aplicación

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 22 de marzo de 2021

Introducción

Aunque desde hace 45 años existe una legislación europea sobre la igualdad salarial entre mujeres y hombres, la brecha salarial de género en la Unión Europea sigue siendo inaceptablemente elevada, más del 14%. Al ritmo actual de progreso, muy lento, la igualdad salarial no se alcanzará en toda la Unión Europea hasta el próximo siglo (2104) y nunca se logrará en algunos Estados miembros.

La necesidad de actuar se hace más urgente cuando el impacto del brote de coronavirus amenaza con socavar los avances logrados en materia de igualdad de género. El legado de la COVID no puede ser una menor igualdad salarial, sobre todo porque la mayoría de los trabajadores esenciales y de primera línea son mujeres. No puede ser aceptable, si es que alguna vez lo fue, referirse a estos trabajadores como poco cualificados. Han demostrado lo esenciales que son para las empresas, la organización, la sociedad y la economía. De los 49 millones de trabajadores del sector asistencial en la UE, alrededor del 76% son mujeres; las mujeres representan el 82% de los cajeros en el comercio minorista y el 95% de los trabajadores de la limpieza doméstica y la ayuda a domicilio. El papel esencial desempeñado por estos trabajadores durante la pandemia de COVID exige una reevaluación sistemática de su remuneración, para que su verdadera contribución se valore y pague adecuadamente.

La transparencia salarial como condición para la justicia salarial

La CES, en su Resolución sobre la transparencia salarial entre hombres y mujeres, adoptada el 22 de octubre de 2019, pidió una mayor transparencia salarial como medio para ayudar a los sindicatos a negociar medidas que ayuden a cerrar la brecha salarial de género. Por lo tanto, es un avance que la Comisión Europea haya publicado finalmente el 4 de marzo de 2021 una propuesta de Directiva sobre la transparencia salarial entre hombres y mujeres.

Dos pasos adelante, un paso atrás

La Directiva contiene buenos principios e intenciones que podemos acoger. La Directiva dará a cada trabajador, tanto en el sector público como en el privado, el derecho a obtener cierta información sobre su salario y sobre el salario en la organización para la que trabaja, y los empresarios deberán publicar informes anuales sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y tomar medidas para reducir las diferencias. La Directiva contribuirá sin duda a reducir el secretismo sobre la remuneración y a sacar a la luz las desigualdades salariales. Pero aunque contiene estos buenos principios, la Directiva no hace lo suficiente para ser el cambio que se necesita. Por el contrario, la propuesta de Directiva pone una serie de obstáculos para que las trabajadoras consigan la igualdad salarial que merecen y a la que tienen derecho. La CES hará una fuerte campaña para conseguir que se introduzcan enmiendas que subsanen las deficiencias.

Prioridad clave 1: Garantizar que los sindicatos puedan participar en la evaluación de los puestos de trabajo y garantizar el derecho de los sindicatos a negociar para eliminar las diferencias salariales.

La propuesta de Directiva adopta un enfoque muy perjudicial al conceder derechos de información, consulta y defensa a los "representantes de los trabajadores" en lugar de a los sindicatos. Esto abriría la puerta a falsos sindicatos creados por los empresarios, o incluso a "representantes de los trabajadores" elegidos por los empresarios, ya que el considerando de la Directiva (p. 13) afirma que "si no hay en la organización representantes formales de los trabajadores, el empresario debe designar a uno o varios trabajadores a tal efecto". Esto es un ataque a los derechos sindicales y los trabajadores y sus sindicatos en toda Europa se opondrán con fuerza a esta medida.

La CES exige que se modifique la Directiva para garantizar:

- (i) el derecho de los sindicatos a representar a los trabajadores y a negociar colectivamente los salarios y otras medidas destinadas a eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres (nuevo artículo en Capítulo II).
- (ii) que la definición de los representantes de los trabajadores garantice que, en ningún caso, los sindicatos y sus prerrogativas sean sustituidos por representantes de los trabajadores no sindicalizados, o por Organismos de igualdad de trato u otros actores (nueva definición en el artículo 3 Definiciones).

Dejar que las trabajadoras luchen por sí solas contra la brecha salarial de género que aún existe es una manera de frenar el progreso hacia la igualdad salarial, no de acelerarlo. Las trabajadoras necesitan la defensa de su sindicato para negociar la igualdad salarial. Por ello, la CES pide también que se obligue a los empresarios a concertar con el sindicato los criterios de evaluación del puesto de trabajo (Artículo 4 Trabajo igual y trabajo de igual valor). Esto es esencial para garantizar que existe la posibilidad de impugnar cualquier sesgo oculto en los criterios utilizados por el empleador para justificar la remuneración de las diferentes categorías de trabajadores de la organización. No se puede dejar que sean los empresarios los únicos que lo determinen.

Se acoge favorablemente la inclusión de un "comparador hipotético". Éste debería desarrollarse para garantizar que es posible comparar la retribución de los trabajos realizados predominantemente por mujeres, por ejemplo, el cuidado de personas, la limpieza y el trabajo en tiendas, con la retribución de otros trabajos en otros sectores realizados predominantemente por hombres, que requieren las mismas habilidades, cualificaciones, responsabilidades y riesgos. Esto será fundamental para el éxito de la iniciativa. La Directiva lo reconoce, al igual que la legislación comunitaria vigente - pero propone permitir a los empresarios decidir qué trabajos pueden compararse entre sí a efectos de la igualdad de retribución, sin crear una oportunidad para los sindicatos de participar en la evaluación de los puestos de trabajo o de cuestionar los supuestos en los que se basa el valor concedido y los diferentes niveles salariales asignados a los distintos puestos de trabajo. Es ingenuo pensar que dejando estas decisiones únicamente en manos de los empresarios se producirá el tipo de cambio necesario.

La CES exige que se modifique la Directiva para garantizar:

- (i) que se asegure la participación de los sindicatos en la evaluación de los criterios para establecer la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor (artículo 4 Igualdad de trabajo y trabajo de igual valor).

- (ii) que los sindicatos de trabajadores reciban información sobre cómo se ha determinado la retribución de cada categoría (Artículo 7 Derecho a la información).
- (iii) que las comparaciones a efectos de la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor puedan realizarse también entre sectores (artículo 4 Igualdad de trabajo y trabajo de igual valor).
- (iv) que el empresario tenga que implicar a los sindicatos de sus trabajadores en la determinación de cómo se mide la diferencia de retribución (artículo 8 Información sobre la diferencia de retribución entre trabajadores hombres y mujeres).
- (v) la introducción de la obligación del empresario de negociar un plan para cerrar la brecha salarial de género (Artículo 12 Defensa de los derechos y Artículo 27, Negociación y acción colectiva).

Prioridad clave 2: Todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben realizar informes y evaluaciones conjuntas.

La propuesta de Directiva limita la obligación de informar sobre las diferencias salariales y de llevar a cabo evaluaciones salariales y tomar medidas para eliminar las diferencias salariales a las organizaciones con más de 250 trabajadores (artículo 8: Información sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres y artículo 9: Evaluación salarial conjunta). Esto significa que aproximadamente el 67% de todos los empleados de la UE quedarán excluidos. Esta limitación socava en gran medida el valor de la Directiva para la mayoría de las mujeres trabajadoras de la UE. Además, es una limitación innecesaria. Por ejemplo, la evaluación de impacto realizada por la Comisión para la Directiva muestra que el coste de proporcionar el informe sobre las diferencias salariales se estima en "un coste medio de entre 315 y 500 euros por empresario" (p. 56). Este umbral está también muy por debajo de los umbrales de las disposiciones de transparencia en algunos Estados miembros, por ejemplo, en Bélgica y en Portugal, donde las disposiciones se aplicarán a las empresas de 50 empleados o más a partir de 2022. Además, el Tratado de la UE no hace una distinción entre el derecho a la igualdad salarial en función del tamaño de la empresa.

La CES exige que se modifique la Directiva para garantizar:

- (i) que todas las empresas, independientemente de su tamaño, realicen informes y auditorías. Se puede prever que los informes sean menos frecuentes, por ejemplo, cada 2 años para las empresas de más de 50 empleados y cada 3 años para las empresas de menos de 10 empleados.

Prioridad clave 3: Eliminar las restricciones a la transparencia salarial

La propuesta de Directiva otorga derechos a los trabajadores individuales para discutir su salario, pero sólo en circunstancias muy limitadas (artículo 7(5) Derecho a la información). Esto socava el funcionamiento del objetivo de la transparencia salarial, es decir, saber cuáles son las diferencias salariales, ya que los trabajadores tendrán miedo de que hablar de su salario quede fuera del espacio legal para la divulgación. El apartado 6 del artículo 7 podría permitir a los empresarios impedir a los trabajadores que compartan la información obtenida con los sindicatos.

El artículo 8 exige a los empresarios que informen sobre las diferentes brechas salariales dentro de la organización, pero no sobre la retribución real. Esto no garantiza una

transparencia suficiente, sobre todo porque los empresarios pueden decidir en qué categorías van a dividir la plantilla y determinar cómo se van a calcular las diferencias salariales dentro de cada categoría. La Directiva debería modificarse para garantizar que el empresario deba proporcionar información sobre los niveles salariales reales, desglosados por sexo, para cada categoría de trabajadores y para la organización en su conjunto. Debería exigirse que la información se facilite con carácter anual (actualmente no se especifica en la Directiva).

Otras preocupaciones surgen en el funcionamiento de las normas de protección de datos (artículo 10, Protección de datos) sobre las restricciones de la información en la auditoría salarial. Se da el caso de que la protección de datos es a menudo planteada incorrectamente por los empresarios como una restricción a su transparencia salarial. Parecería que la Directiva pretende confirmar este enfoque incorrecto. Se trata de un gran paso atrás, la Directiva debería confirmar la no aplicación del Régimen General de Protección de Datos (RGPD) a los logros de los derechos fundamentales e intereses legítimos de los trabajadores garantizados por esta Directiva.

La CES exige que se modifique la Directiva para garantizar:

- (i) que los trabajadores puedan discutir y revelar su salario a sus colegas (artículo 7 Derecho a la información), y que no se les pueda impedir revelar la información sobre el nivel salarial obtenida de sus empleadores a su sindicato (supresión/modificación del apartado 6 del artículo 7).
- (ii) que el empleador proporcione, con carácter anual, información sobre los niveles salariales medios, desglosados por sexo, para las diferentes categorías de trabajadores y la organización en su conjunto (adición al artículo 8)
- (iii) que las normas del RGPD no puedan ser un obstáculo para la transparencia salarial o para las reclamaciones de igualdad salarial (artículo 10 Protección de datos). Además, sería de ayuda, para evitar cualquier duda, que no se restrinja el derecho de los trabajadores a discutir su salario con su sindicato (artículo 10 Protección de datos y artículo 13 Procedimientos en nombre o en apoyo de los trabajadores).

Prioridad clave 4: reforzar las disposiciones de aplicación.

La Directiva prevé casos agrupados de varios trabajadores (artículo 13 Procedimientos en nombre o en apoyo de los trabajadores), pero no las acciones colectivas. Para los casos de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, las acciones colectivas son más adecuadas, ya que llegan a todos los trabajadores del grupo, categoría o sector.

La Directiva también establece que los Estados miembros pueden utilizar sus contratos y concesiones públicas (artículo 21, Cuestiones de igualdad salarial en los contratos y concesiones públicas) para prohibir a las empresas que tengan una diferencia salarial entre hombres y mujeres superior al 5%, pero esto se limita a los empresarios con más de 250 empleados y con una diferencia del 5% para la misma categoría de trabajadores. Esto limita mucho la eficacia de esta disposición.

La Directiva prevé un papel para los Organismos de Igualdad (Artículo 25 Organismos de Igualdad) que puede ser inapropiado cuando los Organismos de Igualdad no son tripartitos. Es esencial que los Organismos de Igualdad y el "organismo de seguimiento" cuenten con la participación de los sindicatos (artículo 26 Seguimiento y sensibilización).

La CES pide que se modifique la Directiva para garantizar:

- (i) la posibilidad de que los trabajadores y los sindicatos emprendan acciones colectivas.
- (ii) que los Estados miembros restrinjan el acceso a los contratos y concesiones públicas a empresas, independientemente de su tamaño, que tengan una diferencia salarial entre hombres y mujeres de más del 5% en la organización y que se nieguen a negociar con los sindicatos para eliminar la brecha salarial.
- (iii) que los Organismos de Igualdad y los Organismos de Control incluyan, consulten y hagan participar a los interlocutores sociales en estructuras tripartitas.

Próximos pasos

La CES seguirá trabajando para asegurar el marco legal y de negociación colectiva para apoyar la consecución de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La CES desarrollará enmiendas y una estrategia de presión para conseguir las, incluyendo notas informativas, webinaros temáticos, reuniones de las organizaciones afiliadas con los eurodiputados, los representantes de las Representaciones Permanentes, ministros y aliados.

La CES desarrollará herramientas y proyectos para apoyar a los sindicatos en la negociación de la igualdad salarial.

Se creará un Grupo de Trabajo compuesto por (al menos) un miembro de cada organización afiliada. El Grupo de Trabajo se reunirá cada dos lunes, en inglés y en línea. Su mandato es coordinar las acciones de presión y de campaña de las organizaciones afiliadas de la CES a medida que avanza la Directiva.

Se prevé una acción importante para mayo de 2021 destinada a contrarrestar las disposiciones peligrosas sobre los representantes de los trabajadores y asegurar en la Directiva el papel crucial de los sindicatos y de la negociación colectiva como vía principal para la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La CES mantendrá informado al Comité Ejecutivo de la CES de la evolución de la situación, y el Comité de Mujeres participará en los progresos en curso.

Traducido por Internacional CEC UGT