

## **Resolución de la CES sobre la Directiva relativa a la transparencia salarial entre hombres y mujeres**

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 22-23 de octubre de 2019

---

### **Introducción**

La transparencia salarial revela las estructuras salariales de una organización y permite a los sindicatos tomar medidas para abordar las persistentes brechas salariales. La transparencia salarial significa que cada trabajador sabe cuánto ganan ellos y sus compañeros de trabajo, gerentes y directores ejecutivos. La transparencia salarial significa que los sesgos y la discriminación de género, incluso inconscientes, son eliminados, ya que todo el mundo puede ver sus efectos numéricamente dispuestos a plena luz. La transparencia salarial significa que los trabajadores y sus sindicatos reciben información sobre todos los salarios, primas y beneficios adicionales pagados en toda la organización, proporciona información sobre las tareas y habilidades relevantes para la evaluación de los puestos de trabajo con el fin de establecer la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, garantiza que los trabajadores son libres de discutir sus salarios y que no existen las cláusulas mordaza y las amenazas contra los trabajadores que hablan de sus salarios.

La transparencia salarial puede desempeñar un papel crucial para garantizar un progreso sustancial en la lucha contra las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Contribuye a poner de manifiesto la subestimación sistemática del trabajo de las mujeres en el centro de las persistentes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Pone en evidencia la feminización-segregación de las ocupaciones y la insuficiente apreciación y remuneración del trabajo realizado por las mujeres en puestos de trabajo específicos o en sectores enteros. La transparencia salarial puede apoyar las estrategias de negociación de los sindicatos para reducir las diferencias salariales injustas y/o innecesariamente grandes entre grupos de trabajadores, así como para abordar mejor la cuestión de los salarios bajos en general.

Esta transparencia salarial está ausente en la práctica en varios países europeos y es la razón por la que la CES respalda el compromiso contraído por la Presidenta entrante, la Sra. Von der Leyen, de que en sus primeros 100 días presentará una propuesta de transparencia en la remuneración para abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Para cumplir este compromiso, la Comisión tendrá que presentar una Directiva que exija a los Estados miembros introducir medidas que obliguen a todos los empleadores, tanto en el sector privado como en el público, a adoptar políticas y prácticas de transparencia salarial, también tendrá que impedir ciertas prácticas que van en contra del logro de la igualdad salarial. Para que la Directiva lleve a cabo un cambio real, también debe capacitar a los trabajadores y a sus sindicatos para que colectivamente negocien la "Acción Positiva" sobre la base de la información de transparencia salarial. Es esencial que se apoye la negociación colectiva para que pueda desempeñar su papel esencial para aplicar efectivamente el principio de igualdad de salario.

### **La CES aboga por una Directiva que pase por:**

- exigir a todos los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, que adopten políticas y prácticas de transparencia salarial, incluido el requisito de producir auditorías y planes de acción anuales sobre los salarios que abarquen todos los aspectos de la igualdad salarial, incluida la brecha salarial de género. ;

- apoyar a los sindicatos para que entablen conversaciones con los empleadores a fin de abordar la cuestión de la diferencia de salario incluso mediante medidas de acción positiva;
- promover y fortalecer el derecho a negociar y concertar acuerdos colectivos, incluidas las modalidades de transparencia salarial en una organización o sector;
- exigir a los empleadores que proporcionen información a los trabajadores y a su sindicato sobre el criterio neutro de género aplicado para la evaluación de los puestos de trabajo con el fin de establecer igual salario por igual trabajo dentro de la organización;
- garantizar que la transparencia se aplique en todas las organizaciones y se refiera al paquete completo de remuneración, incluyendo beneficios, bonos, acciones, pensión, asignación para vehículo de empresa, etc., junto con otra información, como la relación salarial entre el CEO y los trabajadores peor pagados;
- garantizar que la información sobre diferencias salariales de género incluye un desglose por género y edad y otras discriminaciones que pueden multiplicar el efecto de discriminación de género;
- impedir las prácticas que socavan la transparencia salarial, como las cláusulas de secreto salarial en los contratos y otras prohibiciones impuestas por los empleadores a los trabajadores que discuten sobre salario, exigir que las ofertas de empleo se anuncien con las escalas salariales incluidas;
- garantizar que los empleadores no puedan esconderse detrás de la protección de la privacidad, protección de datos o carga administrativa para evitar la transparencia salarial;
- garantizar que la definición de trabajadores sea lo más amplia posible e incluya a los trabajadores autónomos y a los empleadores de plataformas;
- incluir el acceso efectivo a la justicia y a las sanciones para que los empleadores tomen medidas
- exigir a los Estados miembros que presenten análisis y criterios de referencia para abordar y erradicar eficazmente las diferencias salariales en el mercado laboral.

La CES ejercerá presión para que se alcance una **nueva** Directiva sobre la transparencia salarial entre hombres y mujeres que alcance estos objetivos prioritarios, tal como se ha expuesto anteriormente.

### **Los sindicatos en acción: próximos pasos**

La concreción de nuestros principios y directrices para una mayor transparencia salarial debe implicar a todos los actores e instituciones a todos los niveles. La CES y sus organizaciones afiliadas perseguirán nuestros objetivos prioritarios a través de un plan de acción estratégico y global.

- La CES intensificará el diálogo con la Comisión Europea, dirigiéndose tanto a la Presidenta Von der Leyen como a los Comisarios Dalli y Schmit con la petición de que presenten urgentemente propuestas para una Directiva ambiciosa, coherente y eficaz sobre la transparencia salarial de género, para lograr mejoras reales con respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- La CES ejercerá presión sobre el Parlamento Europeo, dirigiéndose tanto a los grupos parlamentarios pertinentes como a los principales diputados al Parlamento Europeo y a las comisiones competentes.
- La CES presionará sistemáticamente a los Estados miembros, dirigiéndose a las Representaciones Permanentes y al Consejo en todas las ocasiones posibles, con la participación y el apoyo activos de las organizaciones afiliadas.
- Al mismo tiempo, se pide a los sindicatos nacionales que se comprometan y pongan de relieve la necesidad de una directiva fuerte sobre la transparencia salarial entre hombres y mujeres ante sus gobiernos, parlamentos y todas las instancias

institucionales que pueden desempeñar un papel en promover un progreso rápido y significativo de la iniciativa.

- La CES y los sindicatos nacionales incluirán en el orden del día la transparencia salarial de género para los debates de los interlocutores sociales a todos los niveles y garantizar que se mantenga en un alto nivel de prioridad.
- La CES y sus organizaciones afiliadas colaborarán e intensificarán las alianzas con las organizaciones de la sociedad civil con el fin de involucrar fuertemente a la opinión pública, y reforzar las posibles demandas comunes de una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- La CES informará al Comité Ejecutivo de la CES sobre la evolución de la situación.

**Véase más adelante (anexos)” Argumentar a favor de una Directiva sobre transparencia salarial”**

## ANEXO 1

### Argumentar a favor de una Directiva sobre transparencia salarial

Anexos al (proyecto de) Resolución de la CES sobre la Directiva relativa a la transparencia de las retribuciones entre hombres y mujeres

***“En los primeros 100 días de mi mandato, presentaré medidas para introducir medidas vinculantes de transparencia salarial.”***

Ursula von der Leyen, Presidenta designada de la Comisión Europea

#### Introducción

La Presidenta designada de la Comisión ha anunciado que presentará medidas vinculantes para abordar la transparencia salarial utilizando el poder legislativo de la UE para resolver una razón importante de las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

El principio de que las mujeres y los hombres deben recibir el **mismo salario** por el **mismo trabajo** está consagrado en los Tratados europeos desde 1957 (hoy artículo 157 del TFUE) y ahora está incluido en la Directiva refundida sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2006/54/CE)<sup>i</sup>. Además, el derecho a la **igualdad de salario** por un trabajo de **igual valor** se reiteró como principio en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, el 17 de noviembre de 2017. De acuerdo con esta ley, las personas que han sufrido discriminación salarial directa o indirecta pueden emprender acciones legales sin temor a represalias por parte de su empleador.

En 2014, la Comisión Europea se propuso reforzar el principio de igualdad de salario entre mujeres y hombres mediante una serie de recomendaciones destinadas a ayudar a los Estados miembros de la UE a poner fin a la discriminación salarial y a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Con el fin de seguir luchando contra la brecha salarial de género, la Comisión Europea adoptó un "Plan de Acción de la UE 2017-2019: Abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres". El Plan de Acción trató de abordar las diversas causas profundas de la diferencia de salario entre hombres y mujeres, aunque con escaso éxito, a juzgar por el último análisis de la diferencia de salario.<sup>ii</sup> Esto ha llevado a la Comisión a realizar una consulta pública "Evaluación de las disposiciones de la Directiva 2006/54/CE por la que se aplica el principio del Tratado sobre igualdad de salario"<sup>iii</sup>. La consulta tenía por objeto examinar:

- La falta de medidas de transparencia;
- Divergencias en el uso de un sistema de evaluación y clasificación de puestos de trabajo que no tenga en cuenta el género en toda la UE;
- La falta de aplicación efectiva de las evaluaciones de puestos de trabajo;
- El funcionamiento de las normas existentes para proteger a las víctimas de la discriminación salarial en función del género, especialmente el derecho a la indemnización para las víctimas y los efectos disuasorios de las sanciones.

En la primavera de 2019, la Comisión publicó un informe que concluía, entre otras cosas, que la aplicación del principio de igualdad de remuneración era más eficaz en el sector público y en la comunidad investigadora, en marcado contraste con el sector privado.<sup>1</sup>

Recordando el Convenio de la OIT, el Consejo Europeo, en sus conclusiones, declaró que el artículo 2 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración de 1951 establece que cada Miembro deberá promover y garantizar "la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor", refiriéndose así al establecimiento de las tasas de remuneración sin discriminación por razón de sexo.<sup>iv</sup>

## **Demandas de la CES**

La CES, preparándose para una inminente propuesta jurídicamente vinculante sobre transparencia salarial de género por parte de la Comisión Europea, expone sus demandas sobre lo que debe incluir una medida legal de este tipo para abordar las enquistadas diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

La posición de la CES de 2008 sobre la Comunicación de la Comisión Europea "Abordar la diferencia de salario entre hombres y mujeres" subrayó que "las escalas salariales, la clasificación de los puestos de trabajo y los sistemas de evaluación de puestos de trabajo deben ser revisados regularmente para asegurar que sean neutros en cuanto al género y que no incluyan ningún rasgo directa o indirectamente discriminatorio..." y pedía a la UE "que obligue a los empresarios, a través de la legislación, a realizar auditorías salariales y planes de acción anuales que cubran todos los aspectos de la diferencia de salario con carácter obligatorio"<sup>v</sup>. En la resolución de la CES de 2015 sobre la negociación colectiva como instrumento para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres se señala que "La mejora de la transparencia de los datos es esencial para que los sindicatos puedan entablar conversaciones con sus gobiernos y negociaciones con los empleadores". Recomendó mejorar la transparencia por parte de la UE, la legislación nacional y los interlocutores sociales, diseñando criterios neutros en cuanto al género para la evaluación de los puestos de trabajo por parte de los interlocutores sociales en cooperación con los gobiernos y haciendo obligatorias las auditorías salariales para los empleadores.<sup>vi</sup>

Esta nueva resolución tiene tres objetivos:

- Establecer la posición de la CES sobre la transparencia salarial entre hombres y mujeres en lo que se refiere a medidas jurídicamente vinculantes a escala de la UE;
- Aumentar la conciencia sobre la importancia de la igualdad salarial de género y la necesidad de actuar a nivel europeo;
- Proporcionar información actualizada sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres a escala europea, teniendo en cuenta los efectos de la recesión económica.

## **I. Definición de un trabajador**

**Debería aplicarse la definición más amplia de trabajador, más allá de la que ya existe en el artículo 141**, de modo que se cubran **todos** los trabajadores, incluidos los funcionarios civiles y públicos, en particular los que tienen contratos no tradicionales, por ejemplo, los contratos de cero horas, los contratos de "si y cuándo" y los contratos de servicio personal, incluidos los trabajadores por cuenta propia.

---

<sup>1</sup> NB: El mayor número de respuestas vino de Alemania, España, Italia y Bélgica (en ese orden). El 18 por ciento de los envíos vino de empresas o asociaciones empresariales mientras que solo un 6 por ciento vino de sindicatos (igualados con las ONG)

## II. Definición de trabajo de igual valor

Puesto que no existe una definición a nivel de la UE de trabajo de igual valor, ni criterios de evaluación claros para comparar los distintos empleos, la Comisión Europea debe emprender un trabajo para llegar a un acuerdo a nivel de la UE sobre cómo definir "trabajo de igual valor". La definición debe guiarse por la jurisprudencia existente.

## III. Auditoría salarial de género

Cada año deberían realizarse auditorías salariales de género obligatorias para los empleadores con más de 10 empleados. La auditoría debe incluir datos desglosados por género sobre la remuneración media por categoría de empleado o puesto; un análisis del sistema de evaluación y clasificación de puestos de trabajo utilizado, las normas y prácticas salariales aplicadas para la fijación del salario inicial, los aumentos salariales y las asignaciones adicionales; la duración de la experiencia laboral o la permanencia en el puesto de los empleados, e información detallada sobre la remuneración. **Los resultados de la auditoría deben estar disponibles a petición tanto de los trabajadores como de sus representantes.** Una evaluación bianual de los procesos de auditoría debe estar prevista por ley, con la participación de los representantes de los trabajadores/sobre la base del diálogo social. **La recopilación de información sobre los niveles de remuneración debe ser desglosada por género.**

Se debe exigir a los Estados miembros, a los empleadores y a los interlocutores sociales **que establezcan sistemas sólidos para recoger regularmente información** sobre los niveles de remuneración desglosada por género para las categorías de empleados que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, e incluir componentes que vayan más allá del salario base fijado, como los pagos en especie y las primas.

## IV. Informes salariales

Los Estados miembros deben establecer medidas que garanticen que los **empleadores** con al menos 10 empleados cumplen con la obligación de presentar informes semestrales sobre los niveles salariales de los trabajadores segregados por sexo, por categoría de empleado o puesto, el número de los empleados según el género por título o categoría de trabajo también deben ser incluido. Además:

- Los niveles salariales medios tendrían que basarse en los salarios reales acumulados pagados por hora, no en los niveles salariales formales indicados en el convenio colectivo u otra tabla salarial aplicable;
- Los informes salariales anónimos deben hacerse públicos a los empleados y sus representantes;
- Si no se cumplen las obligaciones de información, deben ser sancionadas por la ley mediante multas administrativas o penales (de acuerdo con la Resolución del Parlamento Europeo de 24 de mayo de 2012). La participación de los sindicatos y de los organismos de igualdad y dotarlos de las competencias necesarias a este respecto podría ayudar al cumplimiento de las medidas de transparencia salarial.

Debe exigirse a los Estados miembros que presenten informes anuales de seguimiento y evaluación de la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, utilizando sistemas de indicadores salariales, por ejemplo. Estas son herramientas valiosas para mantener una lupa sobre las desigualdades en los sistemas de salarios y abordarlos en las negociaciones, así como para llevar a cabo una comparación salarial y detectar posibles discriminaciones.<sup>vii</sup>

## V. Marcos de evaluación de puestos de trabajo libres de sesgos de género

**El derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor** debe reforzarse exigiendo a los empleadores que utilicen marcos de evaluación de los puestos de trabajo libres de sesgos de género. Estos marcos deberían ser aplicados por los interlocutores sociales.

- Los criterios neutrales en cuanto al género para la evaluación de los puestos de trabajo deben ser elaborados por los interlocutores sociales de manera conjunta a nivel nacional o sectorial (preferiblemente en cooperación con los gobiernos) con orientaciones específicas sobre cómo adoptar y poner en práctica criterios de neutralidad de género y cómo realizar evaluaciones de igual valor en los convenios colectivos que abordan la subestimación del trabajo de las mujeres.<sup>viii</sup>

## VI. Derecho a solicitar información:

- Los empleados tienen derecho a solicitar los datos de remuneración de los comparadores<sup>2</sup> individuales a nivel de empresa;
- Los empleados tienen derecho a solicitar información sobre los niveles generales de remuneración, desglosados por género, para las categorías de empleados que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esta información debería ir más allá de la información sobre el sueldo base, y debería incluir pagos en especie, primas, etc.
- Los representantes sindicales pueden solicitar información en apoyo de la persona de acuerdo con las especificidades establecidas en la directiva y/o el convenio colectivo específico.

## VII. Informes anuales

Debe exigirse a los Estados miembros que presenten informes anuales de seguimiento y evaluación sobre la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, utilizando sistemas de indicadores salariales, para ejemplo. Estas son herramientas valiosas para mantener la lupa puesta en las desigualdades salariales y abordarlas en las negociaciones, son otra herramienta para llevar a cabo comparación en el pago de salarios y detectar posibles discriminaciones.<sup>ix</sup>

## VIII. Negociación Colectiva

El papel de la negociación colectiva en la reducción de las desigualdades salariales entre las mujeres y los hombres debe ser promovido a todos los niveles (nacional, sectorial, local y de empresa) y debería reflejarse en un artículo específico de la futura directiva sobre transparencia salarial.

---

<sup>2</sup> Algunas leyes sobre igualdad de remuneración exigen que el solicitante identifique un **comparador** real en el mismo empleo. Una mujer puede reclamar un salario igual por un trabajo igual al de un colega o colegas masculinos (conocido entonces como un comparador). A ella le corresponde elegir al/los compañero(s), aunque no tiene que identificarlo(s) por su nombre desde el principio.

Un marco reglamentario sólido sobre la igualdad de género, que exija una transparencia salarial es necesario, ya que obligará a los empleadores reacios a tomarse en serio las cuestiones de igualdad de género. Sin embargo, la legislación por sí sola no es suficiente.

Es necesario un enfoque multifacético, también consagrado en las políticas sindicales y la negociación colectiva.

---

<sup>i</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/ALL/?uri=CELEX:32006L0054>

<sup>ii</sup> Acción de la UE contra la discriminación salarial. Acabar con la discriminación salarial mediante la supervisión y el cumplimiento de las leyes y normas. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en)

<sup>iii</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794/public-consultation\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794/public-consultation_en)

<sup>iv</sup> Cerrar la brecha salarial de género: Políticas y medidas clave – Conclusiones del Consejo (13 junio 2019).

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/en/pdf>

<sup>v</sup> Posición de la CES sobre la Comunicación de la Comisión Europea “Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres” (2007). Junio 2008

[https://www.etuc.org/sites/default/files/Equal\\_pay\\_Exec\\_Com\\_25\\_June\\_position\\_EN\\_2.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/Equal_pay_Exec_Com_25_June_position_EN_2.pdf)

<sup>vi</sup> Resolución de la CES 2015: Negociación colectiva – nuestra poderosa herramienta para cerrar la brecha salarial de género. <https://www.etuc.org/en/document/resolution-collective-bargaining-our-powerful-tool-close-gender-pay-gap>

<sup>vii</sup> Ibid. vi

<sup>viii</sup> Ibid. vi

<sup>ix</sup> Ibid. Vi