

El papel del convenio colectivo como instrumento de transparencia retributiva*

The role of the collective agreement as an instrument of remuneration transparency

DULCE MARÍA CAIRÓS BARRETO

*Profesora Titular Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*

Universidad de La Laguna. IUEM

ORCID: 0000-0002-3050-5857

Recibido: 25/3/2024

Aceptado: 6/5/2024

doi: 10.20318/femeris.2024.8639

Resumen. La transparencia retributiva constituye un mecanismo de divulgación de información que pretende revelar el sesgo o la discriminación por razón de sexo en las prácticas salariales con la intención de poner de manifiesto la brecha de género y encontrar medidas para disminuirla o cerrarla. Con ello contribuye a la consecución de la efectiva aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor. La legislación internacional, europea y española han identificado diferentes instrumentos de transparencia retributiva, destacando entre ellos el convenio colectivo, porque es la herramienta esencial y más importante en la determinación de los sistemas de clasificación profesional y los niveles y sistemas retributivos, así como de establecimiento de la estructura salarial. Será, por tanto, el convenio colectivo el responsable de enumerar y definir los puestos de trabajo adecuadamente valorados de manera neutra desde una perspectiva de género, así como de fijar los salarios y determinar sus distintos componentes con criterios objetivos, neutros y no discriminatorios. Este estudio analiza la virtualidad de la intervención del convenio colectivo, sus necesarias vías de actuación y los retos que debe afrontar para lograr no sólo salarios equivalentes por un trabajo de igual valor, sino también salarios dignos y homogeneizados al alza.

Palabras clave: Transparencia retributiva, valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional, negociación colectiva, estructura retributiva.

Abstract. Pay transparency is an information disclosure mechanism that aims to reveal gender bias or discrimination in pay practices with the intention of highlighting the gender gap and finding measures to narrow or close it. In doing so, it contributes to the effective application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value. International, European and Spanish legislation has identified different instruments of pay transparency, among which the collective agreement stands out, because it is the essential and most important tool

* Trabajo elaborado en el marco del Proyecto de investigación del Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico-Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023. PID2021-124045NB-C32. *Las estrategias de las organizaciones sindicales y el papel de los interlocutores sociales en el proceso de transición justa, cambio climático y respeto del medio ambiente.*

for determining professional classification systems and pay levels and systems, as well as for establishing the pay structure. It is therefore the collective agreement that is responsible for listing and defining the jobs that are adequately valued in a gender-neutral way, as well as for setting wages and determining their different components with objective, neutral and non-discriminatory criteria. This study analyses the virtuality of collective bargaining intervention, its necessary avenues of action and the challenges it must face in order to achieve not only equivalent wages for work of equal value, but also decent and upwardly homogenised wages.

Keywords: Pay transparency, job evaluation, job classification, collective bargaining, pay structure.

1. Transparencia retributiva e igualdad salarial

Según un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo, las medidas de transparencia salarial abarcan un conjunto diverso de herramientas, que incluyen “la divulgación periódica de las remuneraciones, los informes o auditorías regulares sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres y el derecho de los trabajadores a acceder a los datos salariales o a las herramientas digitales con el fin de lograr que, a través del conocimiento de cierta información sobre el régimen salarial aplicable en una determinada entidad, se logre descubrir y corregir situaciones de desigualdad ilegítima o injustificada entre las retribuciones de mujeres y hombres por un trabajo igual o de igual valor”. Su finalidad es hacer posible y facilitar la aplicación de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor mediante un mayor acceso a la información. De modo que su objetivo es revelar el sesgo o la discriminación de género en las prácticas salariales, “con la idea de que el hecho de revelar tal sesgo o discriminación puede llevar a otras acciones que hagan frente y resuelvan las posibles brechas salariales de género”¹.

Este informe, en el que se han estudiado y analizado las prácticas actuales en materia de legislación sobre transparencia salarial en 21 países, identifica los siguientes ámbitos de actuación en materia de transparencia retributiva:

- a) Permitir a las personas trabajadoras solicitar y acceder a la información sobre los niveles salariales de la empresa.
- b) Exigir que las empleadoras revelen a sus trabajadores la información sobre el salario individual.
- c) Exigir que las empleadoras revelen el salario de un puesto ofertado a los candidatos, ya sea durante el proceso de entrevista o en las ofertas de trabajo.
- d) Prohibir a las empleadoras solicitar el historial salarial de una persona trabajadora actual o posible.
- e) Crear un organismo independiente que proporcione a las empleadoras una certificación de igualdad salarial si cumplen determinados requisitos en torno a una remuneración neutra desde el punto de vista del género.

¹ OIT: *Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores*. Ginebra, 2022. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_854276.pdf

- f) Obligar a las empresas con un determinado umbral de personas empleadas a publicar información sobre el género y la remuneración dentro de su organización.
- g) En las empresas con un umbral mínimo de personas empleadas, realizar auditorías periódicas sobre género y remuneración.
- h) Realizar evaluaciones salariales periódicas en las empresas con la participación de la representación de los trabajadores.
- i) Fomentar el debate sobre la igualdad salarial y las auditorías salariales durante la negociación colectiva.

La razón por la cual se plantean medidas de transparencia salarial obedece a una finalidad clara a lograr a largo plazo, que va más allá de la contribución a reducir la brecha salarial de género. Se espera de ellas que den lugar a un aumento de la participación en la población activa y las horas de trabajo de las mujeres (ya que los incentivos son mayores cuando la remuneración es más elevada) y se ha asociado a un aumento de las empresas que contratan y promocionan a mujeres. Esto sugiere que las medidas de transparencia salarial pueden tener un “efecto dominó” incitando a las empresas y a otros actores a mirar más allá de la remuneración, priorizando la igualdad de género de forma más amplia².

No se persigue un objetivo meramente social de igualdad y justicia, sino que se han resaltado también los beneficios y las repercusiones económicas de la imposición de medidas vinculantes de transparencia salarial a escala de la UE, arrojando resultados elocuentes y reveladores: el valor neto actual de los efectos económicos se calcula en unos 132.000 millones de euros en total en toda la UE, lo que equivale a unos 7.000 millones de euros al año. Otros resultados asociados a esta tendencia son un mejor aprovechamiento de las capacidades de las mujeres y la mejora de la productividad³.

2. Las causas de la brecha salarial y el posible impacto de la negociación colectiva

Los sindicatos de toda Europa adoptan diferentes estrategias para combatir la brecha salarial de género, dependiendo la elección de la estrategia de diferentes circuns-

² Hofman, J., Nightingale, M. Bruckmayer, M. y Sanjurjo, P.: *Equal Pay for Equal Work: Biding Pay-Transparency Measures*. Parlamento Europeo, 2020, p. 16. Consultar en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU\(2020\)642379_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf)

³ La Comisión ha desglosado los efectos económicos del siguiente modo: Derecho de los trabajadores a obtener información sobre los niveles salariales previa petición: reducción de la BSG en un 0,33 -0,5%; efectos económicos netos positivos globales en torno a 53.000 millones de euros en toda la UE o unos 3.000 millones de euros al año. Información periódica de las empresas sobre los niveles salariales: reducción de la BSG entre un 0,66 % y un 1,5 %; efectos económicos netos positivos globales de unos 122.000 millones de euros en toda la UE, es decir, unos 6.000 millones de euros al año. Auditorías salariales: reducción de la BSG entre un 0,66 % y un 2 %; efectos económicos netos positivos globales de unos 132 000 millones de euros en toda la UE o unos 7.000 millones de euros al año en toda la UE. La consideración de la igualdad de retribución como una cuestión separada por los interlocutores sociales en la negociación colectiva daría lugar a una reducción de la BSG en un 0 - 0,33%. Efectos económicos netos positivos globales de unos 17.000 millones de euros en toda la UE, o aproximadamente 1.000 millones de euros al año. *Commission staff working document. Impact assessment on costs and benefits of measures to Enhance the transparency of pay. Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency*. {C(2014) 1405 final}, {SWD(2014) 58 final}. Vid. https://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/swd_2014_0059_en.pdf

tancias. Así, se señalan la adopción de medidas dentro de los convenios colectivos para abordar la brecha salarial, aumentos específicos o fijos que compensen la concentración de mujeres en sectores de baja remuneración, sistemas de clasificación profesional no discriminatorios por género para corregir la infravaloración de las ocupaciones con presencia mayoritaria de mujeres, medidas para promover la transparencia salarial y contra la discriminación salarial (incluida la remuneración discrecional), criterios de evaluación no discriminatorios por género para el desarrollo de la carrera profesional, lucha contra los estereotipos de género y 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 hombres⁴.

Una mejor comprensión de la llamada a la negociación colectiva para impulsar el cierre de la brecha salarial y conseguir una equiparación entre los salarios de hombres y mujeres pasa necesariamente por analizar su alcance y causas. El Informe Mundial de Salarios de la OIT 2018-19 indicaba una brecha salarial media mundial entre hombres y mujeres de aproximadamente el 20 por ciento, según los datos de 80 países⁵. En la edición 2022-23⁶ se examina la evolución de la brecha salarial de género en una muestra más reducida de países y se observan muy pocos cambios entre 2019 y 2021-2022: la brecha salarial de género persiste en los mercados de trabajo de todo el mundo, donde las mujeres, en promedio, están peor remuneradas que los hombres y la crisis de la Covid-19 no alteró sustancialmente la brecha salarial de género. La OIT analizaba sus causas poniendo el acento en la que denomina la parte “no explicada”, refiriendo la parte explicada a factores estructurales sobradamente conocidos, como que sean las mujeres las que mayoritariamente interrumpen su carrera profesional para el cuidado de los hijos (y también de personas dependientes), que sean las que trabajan, por las mismas razones, en mayor porcentaje a tiempo parcial, que las mujeres ocupen en escasa medida puestos de liderazgo y que desempeñen con mayor frecuencia trabajos en sectores feminizados y que, por ello, han terminado infravalorándose, como la educación, la salud y los servicios sociales.

⁴ Confederación Europea de Sindicatos: *Negociación de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. Lista de comprobación de la CES*, Bruselas, 2023, p. 3. Vid. https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-04/New-Frontiers-for-Collective-Bargaining-Equal-pay-ES_V1.pdf.

⁵ Utilizando las cuatro combinaciones diferentes de medición de la brecha salarial de género más usuales (salarios promedios o la mediana, y salarios por hora o por mes), el informe observa que las estimaciones mundiales ponderadas oscilan entre el 16 por ciento y el 22 por ciento, dependiendo de la medida utilizada. La brecha salarial de género del 22 por ciento se obtiene utilizando la mediana de los salarios. OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

⁶ En este informe más reciente se utiliza una metodología de ponderación de factores que se obtiene seleccionando, en primer lugar, un conjunto de variables (factores) que son importantes para determinar las estructuras salariales con el fin de agrupar a mujeres y hombres en subgrupos comparables. Destacan a tal efecto cuatro factores de especial interés, cuyos datos se recogen y están accesibles en la mayoría de las bases de datos de encuestas, a saber: “educación”, “edad”, “tipo de jornada laboral” (es decir, jornada a tiempo completo frente a jornada a tiempo parcial) y “empleo en el sector privado frente a empleo en el sector público”. Estas variables sirven para dividir la muestra en subgrupos más homogéneos y calcular la brecha salarial de género en cada uno de los subgrupos. Seguidamente, la metodología consiste en calcular una media ponderada de todas las brechas salariales de género estimadas de los subgrupos, con ponderaciones que reflejan el tamaño de cada subgrupo en el total de la población de trabajadores asalariados. El resultado sigue siendo positivo. OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023. El impacto de la inflación y de la Covid-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, p. 106. Vid. <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23#key-findings>

Por lo general, la educación y otros atributos del mercado de trabajo explican relativamente poco la magnitud de la brecha salarial de género en los distintos lugares de la distribución salarial. La parte “no explicada” de la brecha salarial de género suele predominar en casi todos los países, independientemente del grupo de ingresos al que pertenezcan. Y detrás de esa parte no explicada identifica la OIT la menor remuneración a las mujeres por trabajo de igual valor (las mujeres tienen un nivel de educación superior que los hombres que ostentan las mismas categorías ocupacionales, aunque cobran salarios inferiores), la infravaloración del trabajo de las mujeres en ocupaciones y empresas altamente feminizadas (los salarios de las mujeres y los hombres que tienen un nivel de educación similar tienden a ser menores en las ocupaciones altamente feminizadas que en otras ocupaciones) y la denominada brecha salarial por maternidad (que las mujeres con hijos cobren salarios inferiores puede estar relacionado con multitud de factores, incluidas las interrupciones o reducción del tiempo de trabajo, el empleo en puestos de trabajo más fáciles de conciliar con la vida familiar, que están peor pagados, o las decisiones de contratación o promoción estereotipadas que penalizan las carreras de las mujeres con hijos).

Por ello, con el fin de comprender las razones de la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres, y teniendo en cuenta que las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a niveles de educación-formación explican relativamente poco la magnitud de la brecha salarial, es necesario centrarse en la desigualdad estructural que sufren las mujeres en la sociedad, partiendo de la premisa de que la brecha salarial de género es el resultado de las desigualdades que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida social⁷. De modo que la propia OIT sugería en su Informe de 2019 un abanico de medidas de política legislativa, formación en cualificaciones mejor retribuidas y valoradas, lucha contra estereotipos, fomento de un reparto más equitativo de las tareas familiares entre hombres y mujeres, así como unos servicios adecuados de guardería y cuidado de los ancianos a través de medidas de favorecimiento de la conciliación de la vida laboral y familiar, etc., entre los cuales es fácil incluir una labor importante de la negociación colectiva⁸. Específicamente:

- a) Averiguar dónde es mayor la brecha salarial de género en la distribución salarial y revisar la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo existentes. Porque si los salarios inferiores pueden ser controlados por disposiciones sobre salarios mínimos, los convenios colectivos que incluyan disposiciones sobre las brechas salariales de género o la transparencia salarial podrían tener el efecto de reducir la brecha salarial en todos los niveles de la distribución salarial, así como las medidas que promueven una mayor representación de las mujeres en puestos de alto nivel, altamente remunerados.
- b) La inclusión en la negociación colectiva de posibles modos de abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres en las ocupaciones e industrias muy feminizadas, mediante, por ejemplo, el aumento de los salarios en estas ocupaciones e

⁷ Serrano Olivares, R.: “Causes i abordatge de la bretxa retributiva de gènere”, *Idees: Revista de temes contemporanis*, (Ejemplar dedicado a: Feminisme(s)), 2019, núm. 47, p. 2.

⁸ OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, op. cit., pp. 91-97.

industrias. La eliminación de este sesgo no es solo un modo de reducir directamente la brecha salarial de género, también es una condición para reducir la segregación ocupacional, atrayendo a más hombres a los sectores de la educación y la salud, entre otras medidas.

- c) Respecto a la reducción de la brecha salarial por maternidad, además del desarrollo de derechos de conciliación en la negociación colectiva, también puede negociarse la regulación de una jornada de trabajo que permita cierta flexibilidad.

Por su parte, la OCDE también ha identificado el potencial de la negociación colectiva para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres a través de cuatro instrumentos: aumentos específicos que compensen la concentración de mujeres en sectores mal pagados; sistemas de clasificación profesional neutros desde el punto de vista del género para corregir la infravaloración de las ocupaciones en las que predominan las mujeres; medidas que promuevan la transparencia salarial y contra la discriminación salarial (también en la retribución discrecional) y el establecimiento de criterios de evaluación neutros desde el punto de vista del género para el progreso profesional⁹.

Aparte de la negociación colectiva, los sindicatos han utilizado diversas estrategias que abordan la igualdad salarial y la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. Entre ellas se incluyen campañas de sensibilización como el Día de la Igualdad Salarial para informar y llamar la atención sobre la cuestión de la retribución justa, formación y herramientas para los negociadores sindicales, estudios y encuestas como la encuesta de la CES sobre igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y acciones colectivas. Además, en contextos específicos, las acciones legales emprendidas por los sindicatos (a nivel internacional, nacional, sectorial y empresarial) para hacer cumplir la legislación europea y nacional han demostrado ser muy eficaces. La aplicación de medidas a cada nivel también requiere que los sindicatos emprendan acciones internas para promover la igualdad de género dentro de las estructuras y políticas sindicales, porque la representación de las mujeres en la dirección de los sindicatos y en los equipos de negociación colectiva tiene un impacto significativo en el grado en que se negocian los convenios colectivos¹⁰.

Una ventaja de la introducción de medidas a través de la negociación colectiva es el alcance y la escala potenciales de sus efectos, ya que los convenios colectivos benefician a un gran número de trabajadores y abarcan a menudo sectores o subsectores enteros. Las medidas de este tipo imponen a los interlocutores sociales la obligación de incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva, aunque puede resultar difícil garantizar que se dé prioridad a esta cuestión en los debates. Un mayor compromiso y una mayor formación por parte de los agentes negociadores serán esenciales a la hora de incorporar un contenido realmente efectivo en esta materia.

⁹ OECD: "Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs?" Policy Brief. Vid. <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>

¹⁰ Confederación Europea De Sindicatos: *New frontiers for collective bargaining building capacities to bargain in changing workplaces. Equal pay*, Bruselas, 2022, p. 19. Vid. https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2022-12/New%20frontiers%20for%20collecting%20bargaining_report_Equal%20Pay_web.pdf

3. La regulación jurídica de la transparencia retributiva como medida de cierre de la brecha salarial

En el Derecho español las medidas de transparencia salarial no van a aparecer por primera vez con la aprobación de la reciente Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. En nuestro derecho ya contamos con dos instrumentos jurídicos de calado para la consecución de un nivel de transparencia retributiva que cumpla su finalidad de acortar o dar por terminada la brecha salarial de género: el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó, entre otros, el art. 28 LET, y su desarrollo por medio del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En el preámbulo de la primera norma se hacía referencia a la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014¹¹, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, donde se facilitaban orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, siendo ese el fundamento de la introducción en nuestra legislación de la primera definición del concepto de “trabajo de igual valor”, según la cual “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 (art. 28.2 LET)”¹².

La Recomendación de 2014 animaba a los Estados miembros a impulsar la adopción de políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales y establecer medidas específicas para promover la transparencia salarial, tanto respecto de empleados públicos, como privados y alcanzando también a los interlocutores sociales. En particular, estas medidas debían incluir una o varias de las acciones contempladas en la propia Recomendación, con un enfoque adaptado a la situación nacional específica. Estas medidas se referían a la obtención de información sobre los niveles salariales y sobre los salarios, desglosada por géneros e incluyendo todos los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, la realización de auditorías salariales que deberían incluir un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores o puestos, un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos e información

¹¹ 2014/124/UE: Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia Texto pertinente a efectos del EEE (OJ L 69 08.03.2014, p. 112, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2014/124/oj>).

¹² Hasta ese momento el principio estaba enunciado, pero no definido: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género, y llamaba a las normas convencionales para que la cuestión de la igualdad de retribución, y en particular las auditorías salariales, se debatieran en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

El RD 902/2020 se centra en el desarrollo del principio de transparencia retributiva dentro de este marco y regula los que denomina instrumentos de la transparencia retributiva: su art. 3.2 dispone que “las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”.

Como el propio preámbulo de la Directiva 2023/970 establece, “La evaluación de 2020 de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE constató que la aplicación del principio de igualdad de retribución se ve entorpecida por la falta de transparencia de los sistemas retributivos, la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de “trabajo de igual valor” y los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación. Los trabajadores carecen de la información necesaria para interponer reclamaciones de igualdad retributiva que prosperen y, en particular, de los datos sobre los niveles retributivos de las categorías profesionales que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. El informe constató que una mayor transparencia permitiría revelar sesgos y discriminaciones de género en las estructuras retributivas de las empresas u organizaciones. También permitiría a los trabajadores, los empleadores y los interlocutores sociales adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor”. A tal efecto, la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2020, titulada *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, anunció la propuesta de medidas vinculantes en materia de transparencia salarial.

Ambas normas, la europea y la nacional, proporcionan herramientas para abarcar el concepto de transparencia retributiva, aunque la norma española es bastante más explícita y concreta. Los arts. 3.1 y 2 RD 902/2020 disponen que: “El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”. Añade que “El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos que regula, que son: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Por su parte, la Directiva 2023/970 no define la transparencia retributiva, pero relaciona el catálogo de medidas para hacerla efectiva y se centra nuevamente en la información, en su vertiente de reconocer derechos de información a las personas trabajadoras y

sus representantes, como en la obligación empresarial de elaborar, proporcionar y publicar información relativa a la materia en cuestión.

4. La llamada a la negociación colectiva en la Directiva (UE) 2023/970

La inclusión de la negociación colectiva entre los instrumentos de transparencia retributiva, siendo así que los deberes empresariales de información parecen predominar entre los mecanismos para hacerla efectiva, está plenamente justificada desde el momento en que es la norma sectorial la que fija salarios y sistemas de clasificación profesional, que son los elementos que pueden proporcionar la materialización del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Y es que en muchas ocasiones es el propio convenio colectivo el que “cronifica la segregación ocupacional” cuando incorpora cláusulas que, sin ser discriminatorias en su formulación, encubren posibles discriminaciones que encierran estereotipos de género e infravaloración del trabajo femenino en la clasificación profesional¹³.

La Directiva 2023/970 se refiere en tres ocasiones a la intervención de la negociación colectiva, si bien utiliza la expresión más amplia y menos apropiada desde el punto de vista del derecho español, Diálogo Social. Según su artículo 13, los Estados miembros tomarán las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales a través del diálogo sobre los derechos y las obligaciones que establece la propia Directiva, “si procede, cuando así lo soliciten”, y ello sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales. Esto parece significar que la Directiva acude a la participación de los interlocutores sociales en la actividad normativa, es decir, en la actividad que debe desplegar cada Estado miembro, lo que se confirma al fijar dos condiciones: que la participación proceda, se entiende con arreglo al Derecho nacional, y que los interlocutores sociales así lo soliciten¹⁴. Esto se traduce no sólo en la posibilidad y conveniencia de que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sean llamadas y escuchadas en el proceso de transposición de la norma, sino también y especialmente, en la inclusión de compromisos en materia de transparencia retributiva en los Acuerdos Interprofesionales sobre negociación colectiva, que se han retomado en nuestro país recientemente. Al estar suscritos por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el máximo nivel, constituyen una manera de garantizar un atendimento más eficaz y efectivo por parte de los negociadores en los niveles correspondientes de negociación.

¹³ Nieto Rojas, P.: “La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* (Trabajo y Mujer), 2023, núm. 155, p. 58.

¹⁴ Fuentes Rodríguez, F.: “La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento”, *Temas Laborales*, 2023, núm. 168, p. 247.

En ese sentido, el capítulo VI del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025¹⁵ ya incorporaba a su texto la necesidad de que los convenios colectivos promovieran la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor, para lo cual proponía la ordenación y simplificación de los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género y la necesidad de que las tablas salariales debieran ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio, incluyendo también los sistemas de retribución variable, que deberían estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Y el capítulo XII relativo a la igualdad entre mujeres y hombres insistía en la necesidad de establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales, evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género, determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial.

En segundo lugar, el mismo precepto de la Directiva llama directamente al convenio colectivo al disponer que los Estados Miembros deben promover el papel de los interlocutores sociales y fomentar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sobre las medidas para luchar contra la discriminación retributiva y su repercusión negativa en la valoración de los puestos de trabajo desempeñados predominantemente por trabajadores de un determinado sexo¹⁶. Se trata de una llamada amplia, de carácter general e indeterminada, necesariamente, dada la diversidad de regímenes de negociación colectiva eventualmente existentes en cada Estado miembro.

Por su parte, y, en tercer lugar, el artículo 30 de la norma europea señala que sus disposiciones no afectarán de ningún modo al derecho a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos o a emprender acciones colectivas de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales. Constituye una disposición interesante en aquellos supuestos en los que se tenga que partir de cero o de una situación más pobre en el derecho nacional y no puede significar más que dos cosas: el hecho de que la Directiva europea imponga obligaciones legales no debe hacer que la negociación colectiva, en la medida de sus capacidades y de sus posibilidades, pueda verse impedida de actuar y que las reglas y derechos

¹⁵ Suscrito entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC. OO.) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT) el 10 de mayo de 2023 y publicado en el BOE de 31 de mayo de 2023.

¹⁶ Señala con acierto Fuentes Rodríguez, F.: “La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento”, op. cit., p. 248, que la idea, aunque clara, “está expresada incorrectamente, en la medida en que no es la discriminación retributiva la que repercute negativamente en la valoración de puestos de trabajo, sino que es al revés, la discriminación que se produce a la hora de valorar determinados puestos de trabajo (los feminizados, con carácter general) la que va a influir negativamente en la retribución”. En la versión en inglés se produce exactamente el mismo error: “*encourage the exercise of the right to collective bargaining on measures to tackle pay discrimination and its adverse impact on the valuation of jobs predominantly carried out by workers of one sex*”.

contenidos en la nueva norma europea también pueden incorporarse al derecho interno y hacerse efectivas mediante la acción de la negociación colectiva.

Las medidas de transparencia retributiva que regula la Directiva 2023/970, en las que puede y debe intervenir la negociación colectiva, son: la transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva, es decir, comunicar, publicar, difundir, los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la promoción económica de los trabajadores; el derecho de todas las personas trabajadoras, individualmente o a través de sus representantes, a obtener información por escrito sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo; la obligación de las personas empleadoras, en función del número de personas empleadas, de facilitar información relativa a la brecha retributiva de género en general y en los componentes complementarios o variables, la brecha retributiva de género mediana con carácter general y en los componentes complementarios o variables, la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables, la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva y la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables. Y, finalmente, el deber de las personas empleadoras que deban cumplir con la obligación de información anterior, de realizar, en cooperación con los representantes de los trabajadores, una evaluación retributiva conjunta cuando se cumplan las siguientes condiciones conjuntamente: que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores, que el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género y que el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones. Esta última obligación supone la manera de corregir las diferencias injustificadas y contribuir, con ello, a la erradicación de la brecha.

5. El papel del convenio colectivo en la implantación del principio de transparencia retributiva

El RD 902/2020 es más específico en cuanto a la determinación de medidas para lograr la transparencia retributiva: su art. 3.3 establece que el principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

5.1. La valoración de los puestos de trabajo dentro del sistema de clasificación profesional

Según el art. 9 RD 902/2020, la llamada a la intervención convencional se centra en el establecimiento de sistemas de clasificación profesional en los que los puestos de trabajo se valoren correctamente desde una perspectiva de género: “con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, 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”.

La norma pretende con ello que los convenios colectivos contengan los criterios necesarios para que opere una valoración de los puestos de trabajo que no produzcan efectos discriminatorios. El art. 9 RD 902/2020 es una norma a la que se ha reprochado su falta de contundencia, porque no se refiere expresamente a las pautas de actuación tanto en materia de percepciones salariales como extrasalariales¹⁷, aunque lo cierto es que a todo tipo de percepciones incluidas en el principio de igual retribución por trabajo de igual valor sí se refiere expresamente el art. 28 LET¹⁸, y también se la ha considerado una norma de complicada materialización, debido a la dificultad de superar conflicto de intereses y poner de común acuerdo a ambas partes negociadoras, pero esa tarea es justamente la que se les encomienda y a ello están obligadas tanto por la ley como por la propia CE. El principio de igualdad debe conducir a que en la retribución fijada por unidad de tiempo no exista diferencia entre tareas del mismo valor y si es fijada por unidad de obra, se utilice el mismo parámetro de medición en todos los casos, con el objetivo de abarcar todas las percepciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas directa o indirectamente por el empresario por razón del trabajo realizado¹⁹. Ahora bien, también se ha destacado que ello no impide que puedan establecerse, tanto en el convenio colectivo como en el propio contrato de trabajo, diferencias en las retribuciones, siempre que se basen en una diferencia efectiva en el desempeño del trabajo, esto es, “no se prohíben las evaluaciones subjetivas si su resultado no tiene un sesgo que favorezca a un sexo frente a otro”²⁰.

Es, por tanto, competencia y tarea propia del convenio colectivo la valoración de los puestos de trabajo²¹: el convenio colectivo se convierte en el instrumento protagonista en

¹⁷ Cabeza Pereiro, J.: “Transparencia retributiva para la igualdad de trato entre mujeres y hombres: entre el *soft law* y el *hard law* de la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, 2021, núm. 151, p. 72. a

¹⁸ Se busca la paridad en la remuneración satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de tal remuneración, salarial o extrasalarial (art. 28 LET).

¹⁹ Sempere Navarro, A. V.: “Sobre transparencia salarial y no discriminación”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2023, núm. 11, p. 3, BIB2923\2910.

²⁰ Gimeno Díaz De Aauri, P.: “Valoración del trabajo desde una perspectiva de género en la empresa y en la negociación colectiva”, en Nieto Rojas, P.: *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, Dykinson, Madrid, 2021, p. 99.

²¹ Sáez Lara, C.: “Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 2020, núm. 12, pp. 10-11.

la adecuada valoración de los puestos de trabajo²², conectando el sistema de clasificación profesional con el sistema de fijación de salarios, recayendo así en las representaciones de trabajadores y empresarios la labor de asegurar que los sistemas de clasificación profesional respeten los principios que detalla el art. 4 RD 902/2020²³. La tarea se encomendaba ya en el art. 22.3 LET, en la redacción dada por el RDL 6/2019, según el cual “La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres” y se insiste en que estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 LET: a los negociadores se les exige que, tras un análisis de las distintas funciones y tareas que se desempeñan, se delimiten los posibles factores que se tomarán en consideración para la clasificación profesional atendiendo a la composición por sexos de las personas trabajadoras afectadas, evitando que los grupos, niveles o puestos con mayor proporción de mujeres tengan un salario sustancialmente diferente de los grupos, niveles o puestos con mayor proporción de hombres, sin una justificación objetiva y suficiente²⁴.

El art. 4 RD 902/2020 es, así, la norma central en la definición jurídica del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. En desarrollo del art. 28 LET este precepto contiene tres apartados que condensan buena parte de la jurisprudencia nacional y europea que ha realizado la comparación entre trabajos para determinar su valor y detectar eventuales elementos de discriminación directa o indirecta: “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”. A estos efectos considera que:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

²² Cristóbal Roncero, R.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea: especial referencia a la propuesta de Directiva sobre igualdad retributiva”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 2022, núm. 16, p. 62.

²³ López Balaguer, M.: “Nuevas obligaciones para la igualdad retributiva en las empresas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2022, núm. 466, p. 103.

²⁴ Gimeno Díaz De Aauri, P.: “Valoración del trabajo desde una perspectiva de género en la empresa y en la negociación colectiva”, en Nieto Rojas, P.: *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, op. cit., p. 117.

- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.” A estos efectos considera relevantes, con carácter meramente enunciativo, factores como la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización.

Siguiendo también a la jurisprudencia europea y nacional²⁵, estima que “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”.

La Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, adoptado previo acuerdo entre organizaciones sindicales y empresariales más representativas, herramienta que se ha puesto a disposición pública y puede consultarse y descargarse desde el sitio web del Instituto de la Mujer. Además, se han negociado y aprobado también una herramienta para realizar los registros retributivos y para realizar auditorías retributivas con perspectiva de género, así como una herramienta para el autodiagnóstico de la brecha salarial de género²⁶.

No son las únicas herramientas existentes ni las únicas que pueden utilizarse. La valoración de los puestos de trabajo es una tarea difícil y compleja, esquivada²⁷, que pretende objetivar características, hechos y circunstancias en las que concurren importantes dosis de subjetividad, al tiempo que elementos cuantificables. Estas herramientas integran algunas características que a menudo se invisibilizan al evaluar las tareas y trabajos que predominantemente mujeres, como la minuciosidad, la atención al detalle, la carga emocional, etc.

²⁵ Sobre una valoración neutra de los puestos de trabajo, vid. Marín Malo, M. “Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2021, núm. 6, vol. 2, pp. 34-60. <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6135> y García Gil, M. B. “Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2021, núm. 6, vol. 2, pp. 61-83. <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6136>

²⁶ Vid. <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

²⁷ Nieto Rojas, P. “La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo”, op. cit., p. 60.

Lo importante a nuestros efectos es que esa valoración de puestos de trabajo se traduzca en un adecuado y neutro sistema de clasificación profesional desde el punto de vista del género, por lo que será también de enorme importancia que las partes negociadoras cuenten con formación al respecto: formación en materia de valoración de puestos de trabajo, el uso de las herramientas existentes y la descripción de grupos, niveles y puestos de acuerdo con la valoración neutra desde el punto de vista del género: sólo una mesa negociadora formada y dotada de las herramientas necesarias y adecuadas podrá diseñar el sistema de clasificación profesional adecuado.

La aportación de la Directiva 2023/970 en materia de valoración de puestos de trabajo y negociación colectiva se encuentra en su art. 4.4 al disponer que “Las estructuras retributivas deberán permitir evaluar, en lo que respecta al valor del trabajo, si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género acordados con los representantes de los trabajadores, de existir tales representantes. Estos criterios no se basarán, ni directa ni indirectamente, en el sexo de los trabajadores. Incluirán las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, y, si procede, cualquier otro factor que sea pertinente para el puesto o empleo específico. Se aplicarán de manera objetiva y neutra con respecto al género, de forma tal que se excluya toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo. En particular, no subestimarán las aptitudes interpersonales pertinentes”. Se trata de una disposición muy similar a nuestros arts. 4 y 9 RD 902/2020, e introduce la mención a la situación comparable de las personas trabajadoras que pueda servir de base para realizar la adecuada valoración de los puestos.

Las reglas para la realización de esta adecuada y neutra valoración de puestos de trabajo son aparentemente sencillas, pero no fáciles de materializar aún con las herramientas diseñadas y desarrolladas para este examen analítico y cuantitativo de inspiración científica. Su alcance debe ser completo: debe referirse a percepciones salariales (salarios base y cualquier tipo de complemento salarial) y no salariales, abarcando todo tipo de percepciones 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, pensiones de jubilación, etc. Debe establecerse un comparador, porque cuando se examina un trabajo para determinar su 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. Esto se traduce en un mandato claro a los negociadores: la redefinición de los sistemas de clasificación profesional, su correcta descripción y valoración de las tareas y funciones, las competencias educativas y de formación, las condiciones del desempeño del puesto de trabajo y las condiciones laborales. Las competencias deben incluir la educación, la formación, la experiencia, el conocimiento, las habilidades interpersonales, la resolución de problema y las habilidades organizativas. El esfuerzo debe abarcar el esfuerzo físico, mental y psicosocial. La responsabilidad debe referirse a la asunción de funciones y también a la rendición de cuentas, la responsabilidad con respecto a las personas, los bienes y los equipos,

así como la información o los recursos financieros. Las condiciones laborales, finalmente, deben implicar la naturaleza de las tareas, el entorno organizativo, las aptitudes del entorno físico, psicológico o emocional, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo en sentido estricto²⁸.

En todo caso, han señalado tanto la doctrina como la jurisprudencia que los sistemas más comunes de diseño del sistema de clasificación profesional aún adolecen de graves deficiencias y de producir y perpetuar la infravaloración del trabajo tradicionalmente femenino y la sobrevaloración del trabajo tradicionalmente masculino, primando el principio de equivalencia profesional sobre el de equidad retributiva por razón de género. Los sistemas más avanzados de diseño de los grupos profesionales se realizan en atención a criterios objetivos como las titulaciones y cualificaciones profesionales, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad y el mando, que son características que abundan en el trabajo masculino y no en el femenino, concentrado en empleos de bajo valor añadido, donde se requiere un menor nivel de cualificación y se tiene menor acceso a las facultades de dirección: una lectura combinada de los artículos 22 y 28 LET exige conciliar la equivalencia profesional con la equidad de género femenino a la hora de definir los grupos profesionales y una previa valoración analítica de los diversos puestos de trabajo, tomando en consideración las habilidades y esfuerzos (físicos, mentales y psicosociales), así como las condiciones medioambientales en que se desarrollan todos los puestos de trabajo, incluidos aquéllos con predominio de mujeres, incorporando ambas perspectivas, la equivalencia profesional y equidad retributiva de género para favorecer una correcta determinación de las retribuciones y sin menoscabar el contenido general de la prestación y las características de los puestos de trabajo a efectos de movilidad funcional²⁹.

Se ha puesto de manifiesto que, en muchas ocasiones, en la determinación de si un trabajo tiene o no el mismo valor que otro pesan sobremanera prejuicios y estereotipos de género que las herramientas de valoración de puestos de trabajo deben tener en cuenta, señalando la cuestionable respuesta de la STS de 3 de noviembre de 2008 (rec. núm. 169/2007), que denegó la existencia de discriminación retributiva en la tabla salarial de un convenio colectivo que contemplaba dos grupos profesionales, uno mejor retribuido y masculinizado y otro, feminizado, peor retribuido, con las mismas definiciones en relación con las mismas categorías profesionales, afirmando que no resulta convincente considerar que se trata de trabajos de diferente valor cuando se disponen las mismas definiciones para ambas categorías, siendo así que la única explicación de que un grupo esté peor retribuido que otro es el hecho de que se ha minusvalorado un trabajo normalmente realizado por mujeres³⁰. Hay que añadir que el convenio colectivo vigente, Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años

²⁸ Confederación Europea de Sindicatos: *Negociación de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. Lista de comprobación de la CES*, op. cit., p. 4.

²⁹ Serrano Olivares, R., Carrasquer Oto, P. y Sánchez Mira, N.: "El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. Transiciones al empleo*, 2019, vol. 6, pp. 53-54.

³⁰ Lousada Arochena, J. F.: "Jurisprudencia española sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, núm. 181. Versión on line. Vid. BIB 2015/167286.

2021-2024³¹, mantiene los grupos 5 (personal de fabricación, que realiza labores típicas de fabricación) y 6 (personal de oficios varios, que bajo las órdenes del personal técnico, si lo hubiere, ha realizado el aprendizaje de las artes y oficios clásicos de la industria metalúrgica, de la construcción, madera u otra actividad y que realizan trabajos complementarios o auxiliares en la industria de conservas y salazones de pescado) con una diferencia de retribución a favor del grupo 6³².

5.2. El sistema de retribución y la estructura salarial

El otro instrumento que debe ser tenido en cuenta a la hora de lograr corregir mediante la negociación colectiva la diferencia injustificada entre los salarios femeninos y masculinos es el sistema de retribución y la fijación de una estructura salarial acorde con una adecuada valoración de los puestos de trabajo, especialmente en los complementos retributivos, dado que los salarios base fijados por grupo profesional llevan a discriminaciones directas que son más fáciles de detectar y suprimir.

Los complementos retributivos que obedecen a la estructura reconocida en el artículo 26 LET son una fuente de diferencia salarial entre mujeres y hombres, normalmente, de difícil justificación. Tal y como se ha señalado, el complemento por antigüedad produce una desigualdad por razón de género en los sectores a los que las mujeres han tardado en incorporarse y con buen criterio se ha preguntado la doctrina por qué se premia con un complemento salarial la penosidad del trabajo, el mando o la prolongación de jornada y no otras características de ejecución del trabajo como la atención al público o el cuidado de personas dependientes, por qué se interpreta la penosidad del trabajo únicamente en términos de nocturnidad, turnicidad o esfuerzo físico y no en términos de esfuerzo psicosocial o de trabajo repetitivo y por qué la cantidad y calidad del trabajo se miden normalmente por la presencia y permanencia en la empresa (pluses de puntualidad o asistencia) y los pluses de productividad o incentivos no retribuyen la productividad o el rendimiento, sino simplemente la cantidad de trabajo medida en términos de asistencia y permanencia³³. En general, no se conoce la causa real de la existencia de muchos complementos, ni los criterios de atribución retributiva, constatándose una ausencia de vocación clara de equiparación salarial por parte de los propios agentes sociales, por lo que es exigible la necesaria revisión de la estructura retributiva de los convenios colectivos, unificando su regulación y exigiendo que todos los complementos y pluses se definan cualitativamente y se detallen cuantitativamente³⁴.

³¹ Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024. BOE de 11 agosto 2022.

³² Siendo así que la definición de funciones es equivalente.

³³ Serrano Olivares, R., Carrasquer Oto, P. y Sánchez Mira, N.: "El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género", op. cit., pp. 56-58.

³⁴ Nieto Rojas, P.: "La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo", op. cit., p. 60.

Para ello debe producirse una simplificación de los complementos retributivos y deben definirse de modo que valoren características como la atención personal, la capacidad de organización, el cuidado de personas, el esfuerzo psicosocial³⁵, el trabajo repetitivo y otras características de los puestos de trabajo realmente ligadas a la esencia del desempeño y no a la presencialidad alargada. Del mismo modo, hay que separar los complementos por resultados o productividad de la asistencia, asiduidad, puntualidad, etc., para que constituyan verdaderamente elementos de valoración de la productividad y el rendimiento y no de la simple presencialidad. Además, habrá de tenerse especial cuidado en las retribuciones variables, en los complementos *ad personam* y el plus de convenio, que suelen regularse cuando se procede a la simplificación de las estructuras salariales y que, además de ser poco transparentes, consolidan diferencias salariales porque compensan la desaparición de complementos anteriores, percibidos mayoritariamente por hombres, y no se diseñan adecuadamente en términos de género. En este sentido se ha llegado a proponer como una eventual buena práctica convencional la inclusión de una suerte de cláusula de equiparación progresiva si se detectan diferencias retributivas, no discriminatorias, en las retribuciones de trabajos similares o equivalentes, por razones de género³⁶.

El art. 11 RD 902/2020 también le otorga un valor definitivo al convenio colectivo cuando establece que el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas por las personas contratadas a tiempo parcial “resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo”, de lo contrario, la regla será la aplicación del principio de igualdad consagrada en el número 1 de ese mismo artículo” y deberá garantizarse siempre que la reducción proporcional de las percepciones retributivas no tendrá una repercusión negativa en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes³⁷.

5.3. El deber de información y el derecho correspondiente

El aumento del deber de información de la empresa tanto a las personas trabajadoras como a sus representantes en materia de salario y brecha salarial constituye el con-

³⁵ Nuestros tribunales ya tienen interiorizado que el esfuerzo físico sólo puede justificar una diferencia retributiva cuando se acredite de forma indudable que tal esfuerzo físico constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo de la tarea o que se trate de un elemento esencial, siendo preciso incluso en esos casos que se combine con otros elementos neutros desde una perspectiva de género. Vid. el análisis de Lousada Arochena, J. F.: “Jurisprudencia española sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres”, op. cit. pp. 4-5.

³⁶ Nieto Rojas, P.: “La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo”, op. cit., p. 61.

³⁷ Ya la jurisprudencia había establecido el denominado canon de integridad retributiva, garantizando a la mujer la integridad retributiva y la no penalización salarial en el caso de disfrute de permisos por nacimiento y cuidado de hijos o de pluses y complementos, aun cuando no se dan las circunstancias que generan el devengo de pluses, como medida para evitar o corregir determinadas brechas retributivas por razón de sexo, STS 24 enero 2017 (rec. núm. 1902/2015) y STS 23 diciembre 2019 (rec. núm. 141/2018). O la nulidad de la supresión de una condición más beneficiosa por afectar en su mayoría a mujeres trabajadoras, lo que la convierte además en mecanismo adecuado para favorecer el desarrollo de su vida laboral, convirtiéndose de esta manera en eficaz herramienta para mitigar por esta vía su histórica discriminación (STS 25 noviembre 2020, rec. núm. 38/2019).

tenido más importante e innovador de la Directiva 2023/970 y uno de los que deberá ser objeto de transposición con más atención. Para el RD 902/2020, por su parte, se concreta en el acceso al registro retributivo y las auditorías retributivas.

La Directiva 2023/970 dirige mandatos³⁸ a las empleadoras sobre la incorporación de determinada información de carácter retributivo en fase previa a la contratación, es decir, información que debe emitirse por parte de la empresa en la oferta de empleo, de los deberes de información que forman parte del contrato de trabajo. En ambos casos, la labor del convenio colectivo debe ser el refuerzo tanto de los derechos de información propiamente dichos, como de la posición jurídica de los representantes de las personas trabajadoras. La intervención de la negociación colectiva, pese a constituir el deber de información una obligación ordenada por la norma legal no puede considerarse superflua, porque supone un mayor compromiso de las partes de la relación laboral con el contenido material del derecho y tampoco es nueva en nuestro sistema de relaciones laborales.

Asumir en el convenio colectivo obligaciones de transparencia en las ofertas de empleo es ciertamente novedoso en el Derecho español, pero nada impide que su presencia se generalice, especialmente en lo referente a la retribución inicial y la remisión a las disposiciones convencionales aplicables. Además, respecto al punto 3 del art. 5 Directiva 2023/970, ya es un contenido típico de los Planes de Igualdad el cuidado en materia de terminología neutra respecto al género, de modo que tanto en las ofertas como en la denominación de los puestos de trabajo estas obligaciones se pueden asumir con facilidad.

El deber de información dentro de la relación de trabajo se convierte en derechos de las personas trabajadoras, tanto individuales como colectivos: se considera un derecho individual de cada persona trabajadora, pero la Directiva establece que se puede ejercer a través de los representantes, así como a través de un organismo de fomento de la igualdad.

Este deber de información abarca diferentes situaciones: en primer lugar, y con carácter general, una información que puede ser colectiva, relativa a “los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la progresión retributiva. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género” (art. 6.1 Directiva 2023/970). Esto es, cómo se calculan las remuneraciones y los complementos de promoción económica, en su caso. Por la redacción del precepto, parece más bien una obligación de publicar información, más que un derecho individual o colectivo a solicitar y percibir esa información. El convenio colectivo puede concretar y establecer una determinada periodicidad. Desde luego, se trata de una información de enorme trascendencia que puede conectarse con el registro retributivo de nuestra normativa.

En segundo lugar, se circunscribe a la solicitud y recepción, por escrito, del nivel retributivo individual y los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor que el del trabajador solicitante. Se establece un parámetro temporal anual para la solicitud y obtención de esta información que deberá ser también comunicado por la empresa a

³⁸ Moraru, G. F.: “La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y los mecanismos para su cumplimiento”, *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, núm. 3, p. 215.

toda la plantilla. Esto es, las personas trabajadoras deben ser conocedoras de que estos derechos de información se deben satisfacer con carácter anual y de que una vez solicitados, las entidades empleadoras deben comunicar lo solicitado en un plazo de dos meses a contar desde la fecha de la petición.

La intervención convencional en este punto se puede referir a la mejora de los tiempos o conceptos legales y al modo de ejercicio, esto es, cualquier aspecto de tipo procedimental o formal que la empresa pueda establecer para ordenar el ejercicio del derecho. Esto es importante porque estos eventuales procedimientos no pueden pactarse de modo que hagan el ejercicio del derecho ineficaz, ni pueden obstaculizarlo o dificultarlo, y, además, se debe regular la manera en que las personas trabajadoras o sus representantes ejerzan su derecho a solicitar “aclaraciones y detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada” (art. 7.2, párrafo 2º Directiva 2023/970).

El art. 9 Directiva 2023/970 establece el deber de la empresa de facilitar información sobre la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores, que se proporcionará con carácter temporal diferenciado en función del número de trabajadores de la empresa³⁹. Este es un derecho del que no son titulares directos las personas trabajadoras, ni sus representantes, salvo el contenido en la letra g) “la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables”. Esta información se comunicará a la autoridad encargada de recopilar y publicar datos⁴⁰, aunque el empleador podrá publicar toda la información sobre la brecha salarial en su sitio web o divulgarla por cualquier medio, excepto la que se refiere la letra g) recién mencionada. Según la propia norma, “El equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información previa consulta con los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a las metodologías utilizadas por el empleador”.

Es, por tanto, una materia apta para la negociación en el convenio colectivo e incluso en el propio Plan de Igualdad, uno de cuyos contenidos mínimos es el correspondiente a retribuciones. Del mismo modo que en el caso anterior, el convenio colectivo puede realizar una labor de mejora del contenido legal referido a pactar esta obligación legal de acordar las metodologías utilizadas para realizar estas mediciones, como de fijar procedimientos o protocolos de divulgación en la propia empresa.

Con todo, lo más importante de estos deberes de información es su finalidad, la corrección y/o eventual eliminación de la brecha de género, respecto a la cual se puede pactar en el instrumento convencional, no sólo la necesidad de dar las explicaciones co-

³⁹ Art. 9.1 Directiva 2023/970: “a) la brecha retributiva de género; b) la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables; c) la brecha retributiva de género mediana; d) la brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables; e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables; f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva; g) la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables”.

⁴⁰ Un organismo para el seguimiento y apoyo de la ejecución de las medidas nacionales de aplicación de la Directiva (art. 29.2 Directiva 2023/970).

rrespondientes y su corrección, sino el propio compromiso de actuación en un plazo determinado o de acuerdo con un procedimiento determinado.

La intervención de los representantes de los trabajadores y su posible inclusión como contenido del convenio colectivo es también deseable cuando proceda la evaluación retributiva conjunta, de acuerdo con el art. 10 Directiva 2023/970, especialmente en el Plan de Igualdad, que en la obligación normativa alcanza sólo a la puesta en conocimiento de las personas trabajadoras y de sus representantes⁴¹: esa puesta en conocimiento podría ser algo más.

6. Evolución y tendencia

El Informe *Estudio en Materia de Igualdad de mujeres y hombres en empresas españolas* de 2023⁴², realizado sobre una muestra de más de 300 Planes de igualdad en empresas españolas, confirma que a nivel general y con independencia del puesto existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en torno a un 11,82% (salario medio en mujeres: 31.259€/año y salario medio hombres: 36.832€/año) y que el cálculo de la brecha salarial en empresas que arrojan resultados superiores al 25% es de un 19,7%. Si bien reconoce que aún es necesario estudiar el análisis de detalle realizado en las auditorías retributivas, donde la finalidad es detectar posible discriminación por razón de sexo, los resultados del estudio son los siguientes:

- a) La brecha salarial en España es más elevada en sectores como las TIC, con salarios más elevados que otros sectores, donde las mujeres perciben una media de 25.000 € anuales menos que los hombres y donde el 81% de las posiciones directivas están ocupadas por hombres.
- b) La mayor brecha salarial se encuentra en las plantillas de las grandes empresas (+ de 500 personas) y en las organizaciones del sur de España, mientras que en las empresas de segmento mediano (entre 150 y 500 personas) el índice es menor (9,34%).
- c) A medida que aumenta el volumen de la plantilla de las empresas se incrementa el porcentaje de brecha salarial global.

⁴¹ La evaluación retributiva conjunta se llevará a cabo con el fin de detectar, subsanar y evitar diferencias de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. Art. 10.1 2023/970: “Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que los empleadores que están sujetos a la obligación de informar sobre las retribuciones en virtud del artículo 9 realicen, en cooperación con los representantes de los trabajadores, una evaluación retributiva conjunta cuando se cumplan todas las condiciones siguientes: a) que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores; b) que el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; c) que el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones”.

⁴² Realizado por ADECCO Learning and Consulting. Vid. <https://www.adeccoinstitute.es/diversidad-e-igualdad/igualdad-de-mujeres-y-hombres/>

- d) A nivel sectorial, la mayor brecha salarial se encuentra en el sector alimentación (34,9%), seguida de la industria química (23%).
- e) La brecha menor, por su parte, se encuentra en el sector comercio (6,04%) y en el farmacéutico/sanitario (9,63%).
- f) A nivel general las compañías no cuentan con políticas retributivas propias, sino que se negocian en los convenios de referencia, según este informe, sectoriales.
- g) A nivel general, las empresas no tienen un procedimiento estandarizado respecto a los complementos salariales, salarios variables y/o beneficios sociales a aplicar, por lo que se aplican sobre la base de criterios aleatorios y subjetivos.

En las conclusiones del estudio se constata que, sin embargo, según los datos proporcionados por el INE, la brecha salarial presenta una ligera tendencia continuada a su reducción, especialmente en los tramos inferiores de edad, y que los pasos que se van dando en los últimos años, especialmente la profusa regulación legal para asegurar la igualdad salarial material por razón de género, están arrojando resultados que califica de satisfactorios.

La reciente Directiva 2023/970 abunda en la regulación legal y en la intervención del convenio colectivo y no puede aportar más que más efectividad a las normas españolas, dado que si bien, la reforma legal impuesta por su transposición no alterará sustancialmente nuestro ordenamiento jurídico en términos generales, su aplicación también en el ámbito de las Administraciones Públicas, donde se constatan importantes discriminaciones retributivas tanto en respecto al personal laboral como al funcional⁴³, va a suponer un avance significativo en la políticas de igualdad y en la erradicación de la discriminación salarial.

En un sentido de similar optimismo se manifiesta la Confederación Europea de Sindicatos, en su valoración sobre España, debido, sobre todo, a la inclusión en la negociación colectiva sectorial y de empresa de cláusulas que abordan medidas de igualdad y no discriminación y de igualdad retributiva por un trabajo de igual valor y medidas de acción positiva⁴⁴.

Un breve recorrido por la negociación colectiva española reciente, sin embargo, nos muestra sistemas de clasificación profesional con una definición de funciones y características de desempeño de los puestos de trabajo demasiado genéricas y tradicionales, sin grandes cambios respecto a las redacciones previas a 2019. Sin incorporar factores como la carga mental y el esfuerzo físico, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, hace años ya incorporadas al art. 4 RD 902/2020.

En los grandes convenios sectoriales de ámbito nacional, como el de la Industria Química, Banca, sector Textil y Hostelería, con larga tradición negocial, no se observa nin-

⁴³ Roqueta Buj, R.: "La Directiva (UE) 2023/970 por al que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España", *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, 2023, núm. 3, vol. 4, pp. 88-91.

⁴⁴ Confederación Europea de Sindicatos: *New frontiers for collective bargaining building capacities to bargain in changing workplaces. Equal Pay*, op. cit., pp. 64-68.

guna variación que demuestre una correcta valoración de los puestos de trabajo a efectos de clasificación y niveles retributivos, del mismo modo que se siguen observando unas estructuras salariales, con inclusión de complementos clásicos, como nocturnidad, penosidad y asiduidad, aunque algo más sencillas desde una perspectiva de número y tipo de complementos. El VII Convenio colectivo general del sector de la Construcción⁴⁵ se refiere a la capacidad de resolución de problemas e incidencias, siendo esta la única característica nueva y neutra que se utiliza del elenco del art. 4 RD 902/2020. El VIII Convenio colectivo marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes incluye en el mismo grupo profesional puestos de auxiliar administrativo/a, mantenimiento, conductor/a, telefonista, portero/a, recepcionista, gerocultor/a y auxiliar de ayuda a domicilio, resultando evidente que la clasificación profesional ha obviado los esfuerzos y habilidades requeridos para desarrollar tales funciones, así como las condiciones de ejecución de los servicios, invisibilizando las características más presentes en este tipo de trabajo, típicamente femenino⁴⁶. El convenio colectivo del sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por su parte, contiene un sistema de clasificación profesional más compatible con el RD 902/2020, pero vuelve a colocar en el mismo grupo profesional al personal auxiliar administrativo y al auxiliar de atención a domicilio, con una definición de funciones para el SAD absolutamente desproporcionada respecto al auxiliar administrativo, con una evidente diferencia en sus características de desempeño.

Otros convenios colectivos de nueva suscripción, como el I Convenio colectivo estatal para el sector de Actividades Forestales o el I Convenio colectivo sectorial estatal de Marcas de Restauración Moderna contienen también un sistema de clasificación profesional clásico, sin la suficiente concreción de características para asegurar la correcta valoración de los puestos de trabajo. Las estructuras salariales y los sistemas de retribución, si bien tienden a simplificarse, aún no han conseguido apartarse de las divisiones tradicionales. En un sector típicamente masculino, como los prácticos de puertos, se puede encontrar un convenio colectivo clásico, con parca definición de funciones y una estructura salarial con complementos por nocturnidad, turnicidad y *ad personam*⁴⁷. En algunos convenios de ámbito inferior y de empresa sí se encuentran algunos sistemas de clasificación profesional más modernos, con una redacción más integradora, como el I Convenio Colectivo de la empresa Ilunion Accesibilidad, Sociedad Anónima Unipersonal⁴⁸, el Convenio colectivo de Mercadona⁴⁹ o el de la Empresa Servace Integra S. L. U⁵⁰.

⁴⁵ Publicado por Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 23 septiembre 2023.

⁴⁶ Ya lo habían puesto de manifiesto Serrano Olivares, R., Carrasquer Oto, P. y Sánchez Mira, N.: "El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género", op. cit., respecto a la versión anterior del convenio, que no ha cambiado después de la aprobación del RD 902/2020.

⁴⁷ Convenio colectivo de la entidad Corporación Prácticos del Puerto de Tenerife, BOP de 11 de marzo de 2024.

⁴⁸ Resolución de 26 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 17 enero 2024.

⁴⁹ Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 28 febrero 2024.

⁵⁰ Resolución de 4 febrero 2022, del Departamento de Trabajo y Empleo, BO del País Vasco de 4 de marzo de 2022.

7. Argumentos a favor y en contra de las medidas que garantizan la transparencia salarial

Es abundante la bibliografía que recoge los argumentos a favor y en contra, esto es, la ventajas e inconvenientes de adoptar medidas de transparencia retributiva, tanto con carácter general como de modo específico respecto de algunas de ellas⁵¹. El argumento clave y la ventaja de las medidas de transparencia salarial es que permiten identificar las diferencias salariales injustificadas o discriminatorias. Dado que ello es así, las medidas de transparencia salarial se describen como un catalizador para ayudar a reducir las diferencias salariales discriminatorias. La información obtenida a través de las medidas de transparencia salarial puede animar a las empresas a considerar la equidad de sus sistemas salariales. Al mismo tiempo, esta información puede ser utilizada por las personas trabajadoras, sus representantes u otros actores para negociar con las empleadoras o emprender acciones legales. A su vez, estas acciones, como el éxito de un caso ante un tribunal, pueden tener un efecto en cadena, incentivando a otros empresarios a abordar de forma preventiva cualquier brecha salarial en su organización.

Otro argumento clave a favor de las medidas de transparencia salarial es que permiten a las personas trabajadoras conocer si su retribución es justa en el sentido de estar alineada con la de compañeros que ocupan puestos comparables, y esta información les permite tomar decisiones y negociar con mayor frecuencia y éxito con las empresas.

Una de las desventajas destacadas de esta mayor información y capacidad de negociación es que a los empleadores puede preocuparles que las medidas de transparencia salarial puedan aumentar el coste de la mano de obra o aumentar la rotación de personal, ya que los trabajadores pueden sentirse insatisfechos al saber más sobre su salario en relación con el de otros trabajadores de la organización. Los empleadores pueden negociar más agresivamente en el momento de la contratación en situaciones de transparencia salarial, anticipando negociaciones posteriores con los trabajadores. Esto puede dar lugar a salarios medios más bajos para todas las personas trabajadoras o, en el mejor de los casos, sólo para los hombres, y el crecimiento correspondiente del empleo mal remunerado. Es, sin duda, el efecto negativo más profusamente puesto de manifiesto y más controvertido. En todo caso, el cierre o disminución de la brecha salarial debería producirse por arriba, homologando los salarios femeninos a los masculinos, como de un modo impreciso y deficiente quiso establecer nuestro art. 9.3 LET, según el cual, en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor. Esta formulación no garantiza el alza, pero su razón de ser es esa.

Se ha señalado también que un efecto negativo para las personas trabajadoras puede ser la insatisfacción al comprobar los salarios de los compañeros: la transparencia podría

⁵¹ Una compilación de tal información en Hofman, J., Nightingale, M. Bruckmayer, M. y Sanjurjo, P., *Equal Pay for Equal Work: Bidding Pay-Transparency Measures*. Parlamento Europeo, 2020. Consultar en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU\(2020\)642379_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf). También, el Informe de la Comisión Europea *Impact Assessment on Costs and Benefits of Measures to Enhance the Transparency of Pay*, cit.

provocar malestar, confusión y conflicto si los niveles salariales se divulgan sin contexto ni información sobre los factores determinantes de la retribución. En contra se argumenta que estas medidas pueden generar el efecto contrario, mejorar la satisfacción y la motivación laboral porque las personas trabajadoras pueden constatar que un mejor o mayor rendimiento lleva aparejada una mejora salarial, en el sentido de que dan lugar a sistemas salariales más justos e igualitarios.

El coste y la carga administrativa suelen ser pequeños, al menos para las grandes empresas, pero en términos de efectividad, incluso en situaciones en las que los empresarios cumplen la legislación, es posible que no tomen medidas para erradicar las prácticas salariales injustificadas o discriminatorias descubiertas. Existe el peligro de que los empleadores consideren los informes salariales como un procedimiento puramente estadístico en lugar de un estímulo para actuar y corregir la brecha. Ello aconseja que las medidas de seguimiento sean obligatorias.

Las auditorías salariales imponen a los empleadores la obligación de analizar y comprender las diferencias salariales detectadas y de tomar medidas para abordarlas, por ello requieren un diagnóstico además de una descripción. Pueden ser más eficaces para estimular a los empleadores y otros actores a tomar medidas para abordar las brechas salariales identificadas que los requisitos de información salarial. Sin embargo, imponen una carga administrativa relativamente grande a los empleadores (más que la emisión de informes) y, por lo tanto, pueden sufrir los mismos problemas de cumplimiento identificados en relación con los informes salariales.

Lo cierto es que los argumentos utilizados tanto a favor como en contra de las medidas de transparencia salarial carecen de una base empírica sólida. Son especulaciones basadas en un razonamiento que no tiene en cuenta el comportamiento humano real. En todo caso, puestos de manifiesto los posibles inconvenientes, será trabajo y misión de la negociación colectiva afrontar y combatir los efectos negativos que se han puesto de manifiesto y cualesquiera otros que se puedan presentar.

8. Bibliografía y documentación

Adecco Learning and Consulting: *Estudio en Materia de Igualdad de mujeres y hombres en empresas españolas*, Madrid, 2023. Disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/diversidad-e-igualdad/igualdad-de-mujeres-y-hombres/>

Cabeza Pereiro, J.: “Transparencia retributiva para la igualdad de trato entre mujeres y hombres: entre el soft law y el hard law de la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, 2021, núm. 151.

Cristóbal Roncero, R.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea: especial referencia a la propuesta de Directiva sobre igualdad retributiva”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 2022, núm. 16.

Comisión Europea: *Impact Assessment on Costs and Benefits of Measures to Enhance the Transparency of Pay. Commission Recommendation on strengthening the principle*

- of equal pay between men and women through transparency*, 2014. Disponible en: https://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/swd_2014_0059_en.pdf
- Comisión Europea: *Commission staff working document. Impact assessment on costs and benefits of measures to Enhance the transparency of pay. Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency*, 2014. Disponible en: https://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/swd_2014_0059_en.pdf
- Confederación Europea de Sindicatos: *Negociación de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. Lista de comprobación de la CES*. Disponible en: https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-04/New-Frontiers-for-Collective-Bargaining-Equal-pay-ES_V1.pdf
- Conferencia Europea de Sindicatos: *New frontiers for collective bargaining building capacities to bargain in changing workplaces. Equal pay*, Bruselas, 2022, Disponible en: https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2022-12/New%20frontiers%20for%20collecting%20bargaining_report_Equal%20Pay_web.pdf
- Fuentes Rodríguez, F.: “La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento”, *Temas Laborales*, 2023, núm. 168.
- García Gil, M. B. “Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2021, núm. 6, vol. 2.
- Gimeno Díaz De Atauri, P.: “Valoración del trabajo desde una perspectiva de género en la empresa y en la negociación colectiva”, en NIETO ROJAS, P.: *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, Dykinson, Madrid, 2021.
- Hofman, J., Nightingale, M. Bruckmayer, M. y Sanjurjo, P., *Equal Pay for Equal Work: Binding Pay-Transparency Measures*. Parlamento Europeo, 2020. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU\(2020\)642379_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf).
- López Balaguer, M.: “Nuevas obligaciones para la igualdad retributiva en las empresas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2022, núm. 466.
- Lousada Arochena, J. F.: “Jurisprudencia española sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, núm. 181. Versión online. Vid. BIB 2015/167286.
- Moraru, G. F.: “La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y los mecanismos para su cumplimiento”, *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, núm. 3.
- OECD: “Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs?” Policy Brief, 2020, Vid. <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>
- OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

- OIT: *Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores*. Ginebra, 2022. Disponible en https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_854276.pdf
- OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023. El impacto de la inflación y de la Covid-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, Ginebra, 2023. Disponible en: <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalwagereport2022-23#key-findings>
- Marín Malo, M. “Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2021, núm. 6, vol. 2.
- Nieto Rojas, P.: “La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Trabajo y Mujer)*, 2023, núm. 155.
- Roqueta Buj, R.: “La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España”, *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, 2023, núm. 3, vol. 4.
- Sáez Lara, C.: “Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, 2020, núm. 12.
- Sempere Navarro, A. V.: “Sobre transparencia salarial y no discriminación”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2023, núm. 11, p. 3, BIB2923\2910.
- Serrano Olivares, R.: “Causes i abordatge de la bretxa retributiva de gènere”, *Idees: Revista de temes contemporanis*, (Ejemplar dedicado a: Feminisme(s)), 2019, núm. 47.
- Serrano Olivares, R., Carrasquer Oto, P. y Sánchez Mira, N.: “El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. Transiciones al empleo*, 2019, vol. 6.