

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La negociación colectiva, por su acercamiento a los problemas concretos de la realidad de sectores, de empresas, trabajadoras y trabajadores, constituye un importante instrumento para la reducción de las desigualdades y la eliminación de la discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

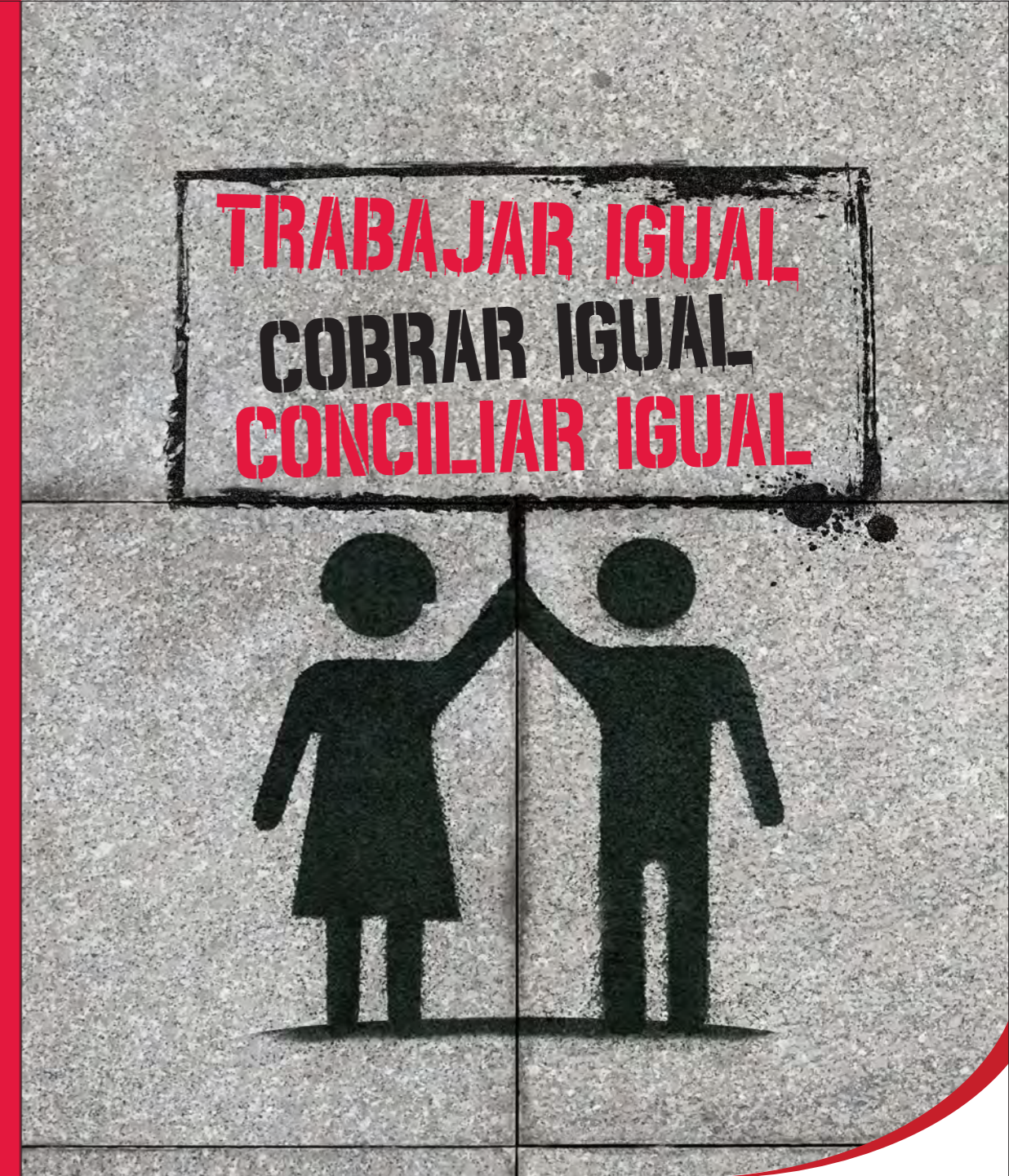
Los convenios colectivos, por su propia naturaleza, constituyen en principio la vía por excelencia por la que trabajadores y trabajadoras pueden implicarse e incidir de forma más profunda, intensa y directa en la resolución y respuesta a los problemas que les afectan.

La detección de las discriminaciones salariales indirectas, dada la complejidad de las mismas, constituye un primer paso necesario para su eliminación.

La escasez de herramientas de ayuda para la identificación y localización de éstas al alcance de los interlocutores sociales y de los operadores jurídicos, aumentan las dificultades de la equiparación salarial entre hombres y mujeres.

### ¿QUÉ ES EL PROYECTO “HERRAMIENTAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL?”

Es un proyecto promovido por UGT y cofinanciado por el Instituto de la Mujer a través de subvenciones públicas destinadas a la ejecución de proyectos dirigidas al cumplimiento de los objetivos recogidos en el Memorandum del Acuerdo sobre la Aplicación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014, suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein y el Reino de España, a través del Programa “Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral y familiar”, con el objetivo de incrementar el número de convenios y planes de igualdad que contengan medidas dirigidas a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.



CON EL APOYO DE:



**HERRAMIENTAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL**  
**TOOLS FOR TACKLING THE GENDER PAY GAP**



CON EL APOYO DE:



## INTRODUCCIÓN

Pese al lejano reconocimiento en el tiempo del derecho a la igualdad salarial o retributiva entre mujeres y hombres como derecho fundamental, la desigualdad salarial sigue siendo un fenómeno persistente y universal.

El salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres en todos los países y ha llegado a convertirse en un problema crónico que ofrece importantes resistencias para su eliminación.

La infravaloración del trabajo de la mujer sigue teniendo su reflejo en las inferiores retribuciones que perciben respecto a los hombres por la realización de trabajos iguales, similares o diferentes pero de igual valor.

Ello contribuye a que las mujeres sufran un efecto perjudicial indeseable y de desventaja desde el punto de vista económico, en sus salarios, en la evolución de sus carreras profesionales, en la promoción profesional y en los derechos de protección social (maternidad, desempleo, incapacidad, jubilación, etc.), colocando a las mujeres en una situación de mayor riesgo de pobreza que a los hombres.

## RETRIBUCIÓN, ALGO MÁS QUE SALARIO

El concepto de remuneración o retribución incluye además del salario base, cualquier otro emolumento adicional de todo tipo, ya sea directa o indirectamente percibido por el trabajador o trabajadora, en metálico o en especie, incluyendo tanto los pagos o beneficios recibidos de forma regular como los percibidos ocasionalmente.

### ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

Las desigualdades en las retribuciones o salarios entre hombres y mujeres se evalúan generalmente utilizando un indicador que se denomina brecha salarial o brecha de remuneración.

La brecha salarial mide la diferencia porcentual que existe entre los ingresos medios que perciben las mujeres y los hombres en el mercado laboral, y puede estar referida a las diferencias de ingresos por horas, días, semanas, meses o años.

En la UE, la brecha salarial incluye las diferencias de ingresos en metálico o en especie, y se calcula sobre la base de la diferencia media de los ingresos brutos por hora trabajada, de todos los trabajadores y trabajadoras de forma global.

### ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL?

Este concepto alude a la parte de la diferencia entre los salarios o retribuciones de hombres y mujeres que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada. Existe discriminación salarial cuando la mujer percibe una retribución menor a la del hombre por la realización de un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

### ¿QUÉ SON TRABAJOS DE IGUAL VALOR?

El trabajo que las mujeres realizan, por lo general se percibe como desigual e inferior al masculino, incluso en muchos casos como simplemente complementario al del hombre en las familias. Un ejemplo muy revelador suelen ser los trabajos de cuidados de personas que normalmente realizan las mujeres, comparados con los trabajos de mantenimiento que normalmente realizan los hombres.

Los trabajos de igual valor son aquellos en los que se requieren para la realización de tareas similares los mismos requisitos de formación, capacitación, esfuerzo, etc. Normalmente a las tareas realizadas mayoritariamente por mujeres se les suele dar un valor económico inferior.

## BENEFICIOS DE LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Las políticas actuales de recursos humanos más evolucionadas aconsejan la aplicación de planes y estrategias de igualdad en las empresas, apuntando que las mismas mejoran el ambiente laboral y la imagen de la empresa, incrementando la productividad y contribuyendo a atraer clientes.

## INSTRUMENTOS PARA COMBATIRLA

La legislación y la negociación colectiva se configuran como los elementos esenciales para reducir la brecha salarial, eliminando la discriminación retributiva. En ese sentido, el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que “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 aquélla”.

Respecto a la negociación colectiva, el art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reitera, “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores...”

Dichas medidas son de obligada adopción en las empresas de más de 250 trabajadores a través de los planes de igualdad.

