



► Notas sobre Negociación Colectiva

Febrero de 2023

La determinación de los salarios en la negociación colectiva: experiencias internacionales

Catarina Braga¹

Principales puntos

- Como elemento clave de la negociación colectiva, la negociación salarial está interrelacionada con la dinámica de las relaciones laborales, así como con los mecanismos de coordinación entre niveles de negociación que puedan existir. Esto, a su vez, refleja diferentes complejidades, contextos institucionales, así como diversas tradiciones y culturas en las relaciones laborales.
- Esta nota técnica proporciona información sobre el componente salarial en los convenios colectivos, así como sobre la dinámica del proceso de negociación salarial en el sector privado, basándose en ejemplos de un conjunto de países de varias regiones, diferentes sistemas de negociación salarial y niveles de ingresos.

1. Introducción

Los salarios se encuentran entre los temas centrales de la negociación colectiva en la mayoría de los países². La **negociación colectiva** puede establecer pisos salariales, así como salarios por encima de esos pisos cuando los factores económicos lo permitan, y aumentos salariales que pueden garantizar que los trabajadores obtengan una parte justa de las ganancias de productividad, sin perjudicar la capacidad de los empleadores para operar de manera rentable y sostenible en el tiempo.

La negociación colectiva de salarios está anclada en varias normas internacionales del trabajo, entre ellas el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 163); la Recomendación sobre los convenios

¹ Catarina Braga es Especialista en Relaciones Laborales y Negociación Colectiva. INWORK, OIT Ginebra.

Esta nota se ha elaborado en el marco del Ciclo de Conversatorios: Experiencias Internacionales sobre Negociación Colectiva, Condiciones de Trabajo y Productividad, organizado por la Oficina de la OIT para el Cono Sur, OIT Argentina y el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de OIT en Ginebra, realizado durante 2022. Los errores y omisiones son de exclusiva responsabilidad de la autora.

² La mayoría (95%) de los convenios colectivos analizados para el Informe de diálogo social 2022 de la OIT incluían disposiciones sobre salarios (2022a).

colectivos, 1951 (núm. 91); y el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

2. Dimensiones clave de la negociación salarial

A través de la negociación salarial, las partes pueden acordar el tipo de sistema de pago, la estructura y la composición salariales, entre otros aspectos.

2.1 Sistemas de pago de salarios

► Salario por tiempo trabajado

Los convenios colectivos pueden definir el salario base como "tiempo trabajado". En este sistema de pago a cada trabajador se le paga de acuerdo con el tiempo que pasa trabajando. Esto puede incluir el pago por hora, día, semana o mes.

► Pago a destajo

A un trabajador se le puede pagar en un sistema de pago a destajo en el que se paga una suma fija de dinero por cada unidad o "pieza" ensamblada o producida o por cada tarea realizada. Cuando se permite el pago a destajo, los empleadores no están exentos de la obligación de pagar el salario mínimo aplicable.

► Combinación de tiempo trabajado y pago a destajo

En muchos casos, el sistema de pago de salarios puede ser una mezcla de tiempo trabajado y a destajo.

2.2 Estructura salarial

Los convenios colectivos pueden establecer la estructura salarial en una empresa o en un sector. Esa **negociación de la estructura salarial** puede abarcar cuestiones tales como: i) la fijación del salario base (incluido el tiempo trabajado, la tarifa a destajo o una combinación de ambas); ii) la especificación de los puestos de trabajo mediante sistemas de evaluación y clasificación; iii) la escala salarial y las respectivas diferencias salariales entre los puestos de

trabajo; y iv) la forma en que los aumentos salariales se reflejan a través de la escala salarial.

La **escala salarial** incorpora una jerarquía salarial para diferentes puestos de trabajo en una empresa o empresas cubiertas por el convenio colectivo e indica la diferencia entre la categoría salarial más alta y la categoría salarial más baja.

► Ejemplos de estructuras salariales en convenios colectivos

Bélgica: *convenio colectivo en el sector de las construcciones metálicas, mecánicas y eléctricas*

Los trabajadores manuales se asignan a uno de 11 grados salariales de acuerdo con su puntaje en un esquema de evaluación de puestos de trabajo negociado colectivamente. Cada grado salarial tiene una tasa mínima basada en una comparación de las características de los puestos de trabajo, incluida la capacitación, el esfuerzo, las responsabilidades y los riesgos profesionales, y en los puntos asignados de acuerdo con la evaluación respectiva³.

Suiza: *convenio colectivo de empresa en el sector minorista de supermercados*

El convenio especifica cuatro niveles de pago mensual mínimo. Estos se refieren a cuatro posibles niveles de calificación, desde una educación secundaria completa hasta una calificación académica o profesional de cuatro años. El convenio establece que, más allá de estos mínimos, la remuneración se fijará en función de los deberes y responsabilidades laborales, la experiencia del titular del empleo, la productividad personal y la situación del mercado laboral.

2.3 Composición salarial

El salario que recibe un trabajador en cada período de pago (día, semana o mes) se puede dividir en uno o más componentes diferentes, incluido un componente de pago fijo y un componente de pago variable como complemento al salario base. Dentro

³ Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social (FPS Empleo), 111 - Comité bipartito de Construcciones Metalúrgicas, Mecánicas y Eléctricas. Cct de 15 de julio de 2021; Convenio colectivo, de 15 de diciembre de 2008; Convenio colectivo de 16 de febrero de 2009; Convenio colectivo relativo al método de clasificación, concluido en el Comité Mixto de Construcciones Metálicas, Mecánicas y Eléctricas, sección mixta regional. Ver aquí. Archivo de resumen [aquí](#).

del componente de remuneración fija, los convenios colectivos suelen definir el salario base, así como primas, incluidas las primas fijas o las primas por condiciones de trabajo específicas y, a veces, las prestaciones en especie. Aunque las disposiciones sobre remuneración variable no son comunes en los convenios colectivos, pueden encontrarse en algunos entornos.

► **Cuadro 1: Elementos de la composición salarial**

Componente fijo	
Salario base	Salario base
Primas	<p><u>Primas fijas</u> Ejemplos: vivienda, transporte, alimentación</p> <p><u>Primas por condiciones de trabajo específicas</u> Ejemplos: trabajo por turnos, nocturno, fines de semana, días festivos, 'de guardia', condiciones de trabajo difíciles/peligrosas</p>
Pago en especie	Ejemplos: comida, bebida, canastas de fin de año; alojamiento, transporte
Componente variable	
Basado en resultados	Ejemplos: comisión de ventas; pago a destajo; bonos basados en la productividad
Relacionado con el desempeño	Ejemplos: bonificación relacionada con el rendimiento
Participación financiera	Ejemplos: planes de participación en los beneficios
Pago por tiempo extra	

Fuente: Elaboración propia.

2.3.1 Componentes de pago variable incluyendo vínculos con la productividad

La agenda de fijación de salarios puede ser amplia y cubrir componentes salariales variables que complementan el salario base (ver Cuadro 1). Entre estos componentes se pueden incluir: i) el pago por resultados vinculado a una producción cuantitativa; ii) el pago relacionado con el desempeño para incentivar o recompensar el desempeño de un individuo o equipo de acuerdo con criterios objetivos; iii) participación financiera, incluidos los planes de participación en los beneficios vinculados al

desempeño financiero de la empresa. La negociación salarial puede utilizarse para vincular esos componentes salariales variables a un conjunto de criterios transparentes y justos previamente acordados entre las partes.

El **Informe de Diálogo Social 2022** de la OIT menciona que "la negociación colectiva puede proporcionar un vehículo para garantizar que los trabajadores puedan negociar una parte justa de las ganancias de productividad, lo que a su vez mejora su compromiso con la sostenibilidad productiva de una empresa. Las empresas, a su vez, pueden comprometerse a invertir en el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores (skills) sabiendo que pueden retener una fuerza laboral comprometida" (OIT, 2022a, pág.24).

Un **informe de la OCDE** sobre negociación colectiva menciona que "los sistemas en los que los acuerdos a nivel sectorial establecen amplias condiciones marco, pero dejan disposiciones detalladas para las negociaciones a nivel de empresa y en los que la coordinación es bastante sólida tienden a generar buenos resultados en materia de empleo y una mayor productividad" (OCDE, 2019). En **Alemania**, la investigación ha encontrado que en áreas donde la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo alta, los convenios colectivos innovadores concluidos en los últimos años han contribuido tanto a aumentar la productividad como al equilibrio social, incluidos los acuerdos sobre la flexibilización del tiempo de trabajo, sobre nuevas opciones de tiempo de trabajo, sobre la modernización de la formación profesional y sistemas de formación y clasificación de puestos de trabajo, y en evitar despidos durante las crisis financieras y del COVID-19 (Bosch, 2022).

De acuerdo con la guía realizada por la OIT sobre el **aumento de la productividad para las organizaciones de empleadores y empresas**, la fijación de salarios debe tener en cuenta los factores económicos, en particular los niveles de productividad en línea con el Convenio 131 de la OIT (OIT, 2020a). Los sindicatos, por su parte, tratarán de garantizar que los trabajadores reciban una parte justa del crecimiento de los ingresos de su país o

empresa vinculando los aumentos salariales a la productividad (OIT, 2022a).

► *Ejemplos de convenios colectivos con bonos negociados basados en la productividad*

El convenio colectivo del sector de la construcción en **España** firmado en 2017⁴ (y actualizado en 2022)⁵ entre la patronal nacional⁶ y dos sindicatos⁷ destaca el incremento de la productividad como elemento clave para la promoción del sector y del empleo. Menciona que se pueden establecer bonos o incentivos de productividad en los puestos de trabajo cuando sea posible, de tal manera que los mayores rendimientos alcanzados en el trabajo correspondan a un salario adicional que, comparado con el salario normal, refleje esos mayores rendimientos en términos proporcionales (artículo 33,4). También establece una Comisión Sectorial de Productividad bipartita que supervisa la definición y aprobación de las escalas salariales (artículo 111).

3. Coordinación de la negociación salarial

La negociación puede tener lugar en una sola negociación, o puede pasar por una secuencia de dos o más etapas que tienen lugar en diferentes niveles de negociación. Dependiendo de la cobertura de la negociación colectiva, el grado de coordinación entre los niveles de negociación puede ser un determinante importante de su eficacia.

► *Ejemplos de coordinación de la negociación salarial*

Japón

A través del "**shunto**" (traducido como la ofensiva salarial de primavera, que es un ejemplo de una campaña de negociación coordinada), después de consultas con las federaciones sindicales sectoriales, el congreso sindical emite directrices con objetivos de

aumento salarial especificados por cada federación sindical a nivel sectorial. Los sindicatos a nivel sectorial apoyan a sus sindicatos de empresa proporcionándoles información, consolidando las demandas sobre las condiciones de trabajo, incluidos los salarios y las horas de trabajo a nivel de la industria, y coordinando las estrategias de negociación sobre aspectos como los niveles salariales, las bonificaciones y el calendario de negociación (Oh, 2006). Del lado de los empleadores, sus principales organizaciones lideran la negociación con los sindicatos y comunican a los empleadores/empresas cómo abordar las demandas sindicales. Después de que las grandes empresas de los sectores líderes llegan a un acuerdo sobre el aumento salarial, se establece un patrón para otras empresas medianas y pequeñas en el que los sindicatos consideran la situación particular de las empresas individuales (Jung, sin fecha).

Suecia

En Suecia, la negociación salarial está fuertemente coordinada en torno al **Acuerdo Industrial**, en virtud del cual los sindicatos y los empleadores de los sectores expuestos internacionalmente acuerdan un aumento salarial general que establece la "marca" para la evolución de los salarios para el resto del mercado laboral (Eurofound, 2022b y Eurofound, 2009).⁸⁹

Posteriormente, esa "marca" se recoge a nivel sectorial, donde el Acuerdo Industrial es negociado por los sindicatos y las organizaciones de empleadores en convenios colectivos sectoriales que establecen el marco y definen los temas que pueden modificarse en la negociación colectiva a nivel local, es decir, entre la representación sindical en el lugar de trabajo y el empleador. A nivel local, las partes adaptan el convenio colectivo sectorial a las

⁴ VI Convenio General del Sector de la Construcción, 2017. Ver [aquí](#).

⁵ Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción. Ver [aquí](#).

⁶ Confederación Nacional de la Construcción (CNC).

⁷ Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO) y Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA).

⁸ La "marca" y el Acuerdo Industrial. Oficina nacional sueca de mediación. Ver [aquí](#)

⁹ Los sindicatos suecos en la industria, «Los sindicatos suecos en la industria y el acuerdo industrial», 2016.

condiciones del lugar de trabajo y acuerdan nuevas mejoras con respecto a lo acordado a nivel nacional.


4. Información que puede apoyar la negociación salarial

El acceso a información creíble ayuda a los interlocutores sociales a entablar negociaciones informadas, apoya la buena fe y fortalece el vínculo entre los salarios y el crecimiento de la productividad. Las autoridades pueden fomentar negociaciones significativas e informadas poniendo a disposición de los interlocutores sociales y del público en general **información pertinente y fiable**. Las autoridades también pueden animar a los interlocutores negociadores a compartir información durante sus negociaciones, teniendo debidamente en cuenta la protección de la confidencialidad comercial y personal.

En la gran mayoría de los sistemas, **la negociación salarial considera la inflación**, a menudo medida por el Índice de Precios al Consumidor (IPC)¹⁰. Otra información macroeconómica consultada con frecuencia incluye el crecimiento económico (tasa de crecimiento del PIB), indicadores del mercado laboral como el empleo y el desempleo, y los salarios y costos laborales de países vecinos o competidores clave. Algunas partes negociadoras consideran la evolución de los pedidos, la utilización de la capacidad de un sector, los ingresos medios y la productividad laboral. El enfoque en la inflación es particularmente fuerte cuando la negociación tiene lugar predominantemente a nivel interprofesional nacional, como en Túnez y Macedonia del Norte. En **Suecia**, la inflación y la productividad, las condiciones del mercado laboral interno y la competitividad internacional se tienen en cuenta en la negociación salarial¹¹. La inflación también es un criterio importante en la revisión de las tasas salariales en países como **Senegal, Sudáfrica y Suiza**, donde la

negociación tiene lugar principalmente a nivel sectorial nacional. Otros aspectos considerados en la toma de decisiones salariales en esos sistemas incluyen la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB)¹², las tendencias sectoriales del mercado laboral y la competitividad de las empresas en el sector, los ingresos medios, la productividad, la rentabilidad y los beneficios sociales. En los sistemas en los que predomina la negociación a nivel de empresa, como en **Chile, Serbia e Irlanda**, la negociación salarial colectiva generalmente considerará la inflación, así como el desempeño y la productividad de la empresa / sector¹³.

En Bélgica, Chile y Uruguay es común encontrar reajustes en los convenios colectivos que se conocen como "**indexación**" a través de los cuales se aumentan los salarios para compensar la inflación. Estos ajustes suelen tener lugar anualmente, semestralmente, trimestralmente o cuando la inflación supera un cierto rango. Si bien la indexación automática de los salarios es un mecanismo eficaz para evitar la erosión de los salarios reales, en los países donde la inflación es alta también puede plantear un riesgo de efectos de segunda ronda sobre la inflación y condicionar la implementación de políticas de estabilización.

 El acceso a información creíble ayuda a los interlocutores sociales a entablar negociaciones informadas, apoya la buena fe y fortalece el vínculo entre los salarios y el crecimiento de la productividad”.

¹⁰ Un índice de precios al consumidor (IPC) mide la inflación en función de la variación en los precios de una canasta de bienes y servicios que son representativos del gasto típico de un hogar en una economía.

¹¹ The Swedish Unions within Industry, "What should be our demands", sin fecha.

¹² El producto interno bruto (PIB) es el valor total de mercado de los bienes y servicios finales producidos en un país en un período específico.

¹³ Boletín del Sector Privado Feb 2022. ICTU, 2022. Ver [aquí](#).

En varios países, la fijación de salarios a través de la negociación colectiva sigue una orientación basada en criterios acordados entre los interlocutores sociales y, en algunos casos, producidos por fuentes mutuamente aceptadas. Con frecuencia, los gobiernos establecen organismos públicos o encargan agencias de investigación independientes para producir información económica y social más general.

En **Suecia**, la Oficina Nacional de Mediación supervisa el suministro de estadísticas públicas sobre salarios y promueve el proceso de formación de salarios bajo un amplio consenso de que la competitividad internacional del país combinada con el aumento de los salarios reales y un alto nivel de empleo debe guiar ese proceso¹⁴.

En **Japón**, los sindicatos y los empleadores confían en que las estadísticas de productividad laboral publicadas por el Centro de Productividad de Japón proporcionan un reflejo preciso de las tendencias sectoriales y se utilizan como base para la consulta entre los trabajadores y la dirección, así como un punto de referencia para los sindicatos y la dirección en las negociaciones (Kato, 2016). En la **República de Corea**¹⁵, tanto los sindicatos como los empleadores utilizan ampliamente las investigaciones y publicaciones estadísticas del Instituto Laboral de Corea.

En muchos países, los trabajadores y/o los sindicatos tienen el derecho legal a tener acceso a información específica de la empresa para efectos de la negociación colectiva. Varias jurisdicciones exigen la divulgación de información a nivel de empresa. En los Estados miembros de la **Unión Europea**, la Directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores (2002/14/CE) establece principios, definiciones y

disposiciones mínimas para la información y consulta de los trabajadores a nivel de empresa en cada país (Eurofound, 2019)¹⁶.

Suiza también cuenta con legislación sobre los derechos de los trabajadores a la información. La Ley 20.940 de 2016 creó el "derecho a la información" para los sindicatos en **Chile**. La Ley de relaciones laborales de **Sudáfrica** incluye una disposición sobre la divulgación de información a los efectos de la negociación colectiva¹⁷.

5. Responder a las crisis y ajustarse al ciclo económico y al ciclo de vida de la empresa

La negociación salarial ha permitido a los interlocutores sociales adaptarse a la fluctuación de la demanda y la capacidad de producción a lo largo del ciclo económico y del ciclo de vida de las empresas.

En medio de la **crisis financiera mundial del 2007-2009**, los interlocutores sociales acordaron medidas como la moderación o la congelación salariales a cambio de seguridad laboral; reducción temporal de las horas de trabajo combinada con disminución temporal del salario y/o flexibilidad del tiempo de trabajo; o una combinación de estas medidas.

Durante la **pandemia de COVID-19**, el diálogo entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores dio lugar a respuestas conjuntas que apoyaron los salarios y preservaron las empresas y los empleos. Con el objetivo de apoyar a las empresas y protegerse contra la pérdida de empleos, varios países implementaron subsidios salariales temporales respaldados por el gobierno, entre otras medidas políticas.

¹⁴ Oficina Nacional de Mediación de Suecia, sitio web. Ver [aquí](#).

¹⁵ Sitio web del Instituto Laboral de Corea. Ver [aquí](#).

¹⁶ Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, sitio web de la Comisión Europea. Ver [aquí](#).

¹⁷ Ley Federal de Información y Consulta de los Trabajadores en las Empresas (Ley de Participación) de 17 de diciembre de 1993 (situación en fecha de 1 de enero de 2011). Ver [aquí](#).

En un informe de la OCDE (2022), la organización mencionó que la aceleración de la inflación estaba llevando a una crisis del costo de la vida y pidió **fortalecer la negociación colectiva** para garantizar una distribución justa del shock inflacionario entre trabajadores y empleadores y reequilibrar el poder de negociación entre las partes, al tiempo que permite a los trabajadores negociar sus salarios en igualdad de condiciones. Se pueden encontrar algunos ejemplos de convenios colectivos que han incorporado aumentos salariales para reflejar la inflación, al tiempo que equilibran el aumento del costo de vida de los trabajadores con la necesidad de la empresa de mantenerse competitiva.

► *Ejemplos de cómo respondieron los interlocutores sociales a la aceleración de la inflación en 2022*

En **España**, en octubre de 2022 se alcanzó un acuerdo entre las organizaciones patronales y los sindicatos del sector siderúrgico de la provincia de Ourense¹⁸, en la comunidad autónoma de Galicia, con el objetivo de amortiguar el aumento de la inflación. Cubre un aumento salarial del 5% en 2022, 5.5% en 2023 y 4.5% en 2024. Si al final de la vigencia del acuerdo el IPC supera el 15%, los salarios se actualizarán para 2025 con un límite del 18%. Los interlocutores sociales acordaron aspectos adicionales, incluido un día de reducción de jornada laboral y un día de permiso adicional en 2023, así como otro día de permiso adicional en 2024.

► *Ejemplos de cómo respondieron los interlocutores sociales a la crisis de la pandemia de COVID-19*

En marzo de 2020 se celebraron convenios colectivos relacionados con la COVID-19 en la región de **Renania del Norte-Westfalia** en las industrias metalúrgica y eléctrica de Alemania¹⁹. Mientras tanto, el sindicato y los empleadores adoptaron un paquete de crisis en varias otras regiones de Alemania. Una

de las medidas acordadas fue la introducción del trabajo compartido mediante una reducción de jornada con una remuneración neta de alrededor del 80%, el 60% del cual estaba cubierto por la oficina pública de empleo. El salario restante se cubrió recortando los pagos especiales más un subsidio patronal de 350 euros por empleado a tiempo completo. Este esquema negociado equilibró las concesiones de los trabajadores con seguridad laboral y de ingresos, al tiempo que aseguró a las empresas que no habría aumentos salariales antes de finales de 2020, lo que permitió planificar y mitigar el impacto financiero de la crisis (OIT, 2020b).

► *Ejemplos de cómo respondieron los interlocutores sociales a la crisis financiera mundial de 2007-2009*

En **Francia**, los convenios colectivos a nivel de empresa en 2013 y 2016 en el sector del automóvil evitaron los despidos y promovieron la contratación a cambio de una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo y congelación o moderación salariales. En 2016, un acuerdo a nivel de empresa en el sector implicó un aumento de la contratación, incluso de trabajadores jóvenes bajo un programa subsidiado por el gobierno y flexibilidad del tiempo de trabajo (8 días hábiles durante el año podrían ajustarse a la demanda existente, el desarrollo de la flexibilidad funcional y la implementación del teletrabajo). (Courtioux y Erhel, 2018)

6. Abordar la brecha salarial de género a través de la negociación salarial

La negociación colectiva puede utilizarse para mitigar/prevenir los **sesgos de género** en la estructura salarial, en particular con respecto al pago de suplementos en los cuales estudios han encontrado que la brecha salarial de género es más prominente en comparación con el salario base.

¹⁸ El acuerdo se alcanzó entre los sindicatos (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores), CCCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) y CIG (Confederación Intersindical Galega) y las patronales ATAVE (Asociación Provincial de talleres de reparación de vehículos de Ourense) y ACAUTO (Asociación de Concesionarios de Automóviles, Instalectro y la industria del siderometal). Ver [aquí](#) y [aquí](#).

¹⁹ Se celebraron acuerdos entre IG Metall Renania del Norte-Westfalia (sindicato de trabajadores metalúrgicos) y METALL NRW, la asociación regional miembro de Gesamtmetall (organización de empleadores del sector metalúrgico).

Estos complementos incluyen subsidios por condiciones de trabajo específicas, como las relacionadas con una mayor disponibilidad de tiempo de trabajo o trabajo fuera del horario habitual de trabajo (por ejemplo, turno, noche, fin de semana, vacaciones o trabajo «de guardia»), subsidios por condiciones de trabajo peligrosas o primas medidas en términos de asistencia o permanencia en la empresa. Entre otros aspectos, son principalmente las mujeres las responsables del cuidado de los niños y otros miembros de la familia y, por lo tanto, están menos disponibles para trabajar fuera de las horas de trabajo habituales. Por otro lado, algunos de los suplementos anteriores tienden a compensar las condiciones específicas de los puestos de trabajo generalmente ocupados por hombres.

Los **incrementos salariales basados en la antigüedad** también pueden dar lugar a diferencias salariales entre mujeres y hombres en aquellas empresas o sectores en los que las mujeres tienen menos años de servicio, incluso debido a interrupciones del mercado laboral (Serrano Olivares, Carrasquer Oto y Sánchez Mira, 2019).

La negociación colectiva también puede contribuir a **garantizar el principio de igualdad de remuneración** por trabajo de igual valor mediante sistemas de clasificación y evaluación de puestos de trabajo neutrales en cuanto al género, la transparencia salarial, la disponibilidad de datos desglosados en función de la remuneración o la negociación de auditorías de igualdad de remuneración en el lugar de trabajo. La negociación colectiva también puede tratar de promover la flexibilidad del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Un factor importante para garantizar el éxito de la negociación colectiva que aborde las prioridades y preocupaciones de las trabajadoras es promover la representación de las mujeres en el liderazgo sindical y especialmente en los equipos de negociación colectiva (Pillinger, Schmidt y Wintour, 2016).

► *Ejemplos de iniciativas para cerrar las brechas salariales de género en las que participan los interlocutores sociales*

Bélgica

La legislación belga ha colocado la discriminación de género como un tema permanente en la agenda de negociación colectiva a nivel nacional interprofesional, sectorial y empresarial. Los interlocutores sociales deben negociar medidas para abordar la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, tanto a nivel interprofesional nacional como sectorial, en comités bipartitos. Los convenios colectivos a nivel sectorial, así como a nivel de empresa, incluyen sistemas de clasificación y evaluación de puestos de trabajo neutrales en cuanto al género²⁰. El Servicio Federal del Trabajo debe verificarlos sobre la base de su neutralidad de género²¹.

Francia

En Francia, todas las empresas con al menos 50 empleados deben calcular y publicar anualmente su índice de igualdad de retribución entre hombres y mujeres (índice de igualdad salarial) y aplicar medidas correctivas. Si los interlocutores sociales no llegan a un acuerdo, es necesario adoptar un plan de acción. El **índice de igualdad salarial** (Eurofound, 2022a) se calcula en función de los indicadores a los que se otorgan puntos, que incluyen:

- a. La remuneración media de las mujeres en comparación con la de los hombres, por grupo de edad y por categoría de puestos equivalentes, todo ello en equivalente a tiempo completo.
- b. La diferencia en la tasa de aumentos salariales individuales que no corresponda a ascensos entre mujeres y hombres.
- c. La diferencia en las tasas de promoción entre mujeres y hombres.
- d. El porcentaje de asalariadas que se beneficiaron de un aumento en el año de su regreso de la licencia de maternidad, si los aumentos ocurrieron durante el período durante el cual se tomó la licencia.

²⁰ Marx, Ive y Van Cant, Lien (2018). "Capítulo 3. Bélgica: ¿Una sólida concertación social amortigua la creciente desigualdad?" en Reducir las desigualdades en Europa – Cómo las relaciones laborales y las políticas laborales pueden cerrar la brecha, editado por Daniel Vaughan-Whitehead, Edward Elgar Publishing, OIT.

²¹ Dirección General de Relaciones Colectivas de Trabajo del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social.

- e. El número de los empleados del sexo menos representado entre los diez empleados mejor pagados²².

7. Comentarios finales

La negociación salarial puede ser un vehículo para que las partes lleguen a un acuerdo sobre el tipo de sistema de pago, la estructura salarial y la composición de los salarios. Puede tener lugar en una única negociación, o puede pasar por una secuencia de dos o más etapas que se desarrollan en distintos niveles de negociación. Además, puede contribuir a **evitar sesgos de género** en la estructura salarial y a **garantizar el principio de igualdad** de retribución por un trabajo de igual valor. La negociación salarial también puede ayudar a los interlocutores sociales a ajustarse a las fluctuaciones de la demanda y de la capacidad de producción a lo largo del ciclo económico -incluso durante las crisis- y del ciclo de vida de la empresa.

Varias ediciones del **Informe Mundial sobre Salarios** de la OIT han destacado que la negociación colectiva puede garantizar que los salarios aumenten junto con la productividad y contribuyan tanto al crecimiento económico como a una distribución equitativa. Negociar y determinar un nivel adecuado de salarios requiere un **enfoque basado en la evidencia** y datos e información sólidos tanto sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias como sobre los factores económicos. Un equilibrio entre niveles de vida decentes e ingresos para las trabajadoras y los trabajadores y sus familias con el desarrollo de empresas sostenibles que creen los puestos de trabajo para estos trabajadores es importante para garantizar que la justicia social y el progreso económico vayan de la mano.

Bibliografía

- Bosch, Gerhard (2022). “El caso de Alemania” Ciclo de Conversatorios: Experiencias Internacionales sobre Negociación Colectiva, Condiciones de Trabajo y Productividad, Youtube OIT Cono Sur. Ver [aquí](#)
- Courtioux, Pierre y Erhel, Christine (2018). “Capítulo 4. El diálogo social en Francia bajo presión: ¿Qué caminos hacia la seguridad de los trabajadores en un contexto de creciente flexibilidad laboral?”. Reducir las desigualdades en Europa – Cómo las relaciones laborales y las políticas laborales pueden cerrar la brecha, editado por Daniel Vaughan-Whitehead, Edward Elgar Publishing, OIT.
- Eurofound (2009). Suecia: Formación salarial. Ver [aquí](#)
- Eurofound (2019). Información y consulta. Ver [aquí](#).
- Eurofound (2022a). Vivir y trabajar en Francia. Ver [aquí](#).
- Eurofound (2022b). Vivir y trabajar en Suecia. Ver [aquí](#).
- Jung, Liliane (S.F.). Perfil Nacional de Derecho Laboral: Japón. OIT. Ver [aquí](#).
- Kato, Takao (2016). “Productivity, Wages and Unions in Japan”, Conditions of Work and Employment Working Papers, vol. 73, ILO. Ver [aquí](#).
- Marx, Ive y Van Cant, Lien (2018). “Capítulo 3. Bélgica: ¿Una sólida concertación social amortigua la creciente desigualdad?” en Reducir las desigualdades en Europa – Cómo las relaciones laborales y las políticas laborales pueden cerrar la brecha, editado por Daniel Vaughan-Whitehead, Edward Elgar Publishing, OIT.

²² Ministerio de Trabajo, de Pleno Empleo y de Integración (2019). Índice de igualdad profesional: cálculo y preguntas y respuestas. Ver [aquí](#)

- Ministerio de Trabajo, de Pleno Empleo y de Integración (2019). Índice de igualdad profesional: cálculo y preguntas y respuestas. Ver [aquí](#).
- OCDE (2022). Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets. OECD Publishing, Paris. Ver [aquí](#).
- OCDE (2019). Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. OECD Publishing, Paris. Ver [aquí](#).
- OIT (2020a). Driving Up Productivity - A guide for employer and business membership organizations. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Ver [aquí](#).
- OIT (2020b). Negociación de convenios colectivos relacionados con COVID-19 en la industria metalúrgica y eléctrica alemana. OIT. Ver [aquí](#).
- OIT (2015). Negociación colectiva: Guía de políticas. Ginebra.
- OIT (2022a). Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Ginebra. Ver [aquí](#).
- OIT (2022b). Fijación de salarios adecuados: la cuestión de los salarios vitales. Ver [aquí](#).
- Pillinger, Jane; Schmidt, Verena y Wintour, Nora (2016). "Negociación para la igualdad de género", en Nota informativa núm. 4 de la OIT sobre relaciones laborales y negociación colectiva. Ver [aquí](#).
- Serrano Olivares, Raquel; Carrasquer Oto, Pilar y Sánchez Mira, Núria (2019). "El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género" en Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 6, 37-64. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.83>
- Oh, Hak-soo (2006). "Negociación colectiva en Japón" en Informe del Instituto Japonés de Política Laboral y Formación sobre la encuesta sobre las relaciones laborales en Asia oriental. Proyecto multilateral OIT-Japón. 2006. Ver [aquí](#)

Convenios colectivos

- Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social (FPS Empleo), 111 - Comité bipartito de Construcciones Metalúrgicas, Mecánicas y Eléctricas.
- Cct de 15 de julio de 2021; Convenio colectivo, de 15 de diciembre de 2008; Convenio colectivo de 16 de febrero de 2009; Convenio colectivo relativo al método de clasificación, concluido en el Comité Mixto de Construcciones Metálicas, Mecánicas y Eléctricas, sección mixta regional. Ver [aquí](#). Archivo de resumen [aquí](#).
- VI Convenio General del Sector de la Construcción, 2017. Ver [aquí](#).
- Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción. Ver [aquí](#).
- Acuerdo entre Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Confederación Intersindical Galega y las patronales Asociación Provincial de talleres de reparación de vehículos de Ourense y Asociación de Concesionarios de Automóviles, Instalectro y la industria del siderometal (2022.) Ver [aquí](#) y [aquí](#).

Otros

- Boletín del Sector Privado Feb 2022. ICTU, 2022. Ver [aquí](#).
- Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, sitio web de la Comisión Europea. Ver [aquí](#).
- Oficina Nacional de Mediación de Suecia, agosto de 2019. Ver [aquí](#).
- Sitio web del Centro de Productividad de Japón. Ver [aquí](#) y [aquí](#).
- Sitio web del Instituto Laboral de Corea. Ver [aquí](#).

- The Swedish Unions within Industry, "What should be our demands", sin fecha.