



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Trabajo de igual valor y transparencia retributiva



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Trabajo de Igual valor y transparencia retributiva

Respondiendo a 3 cuestiones que siguen siendo objeto de dudas y consulta:

1. ¿Cuándo un trabajo es de igual valor que otro?

De acuerdo con nuestra normativa, se entiende que **un trabajo tendrá igual valor que otro** “*cuando la naturaleza de las tareas o funciones 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 que las actividades que realmente se lleven a cabo sean equivalentes*”.

2. ¿Qué es necesario para alcanzar el objetivo de igual retribución por trabajo de igual valor?

Una correcta valoración de los puestos de trabajo, aplicando:

- Objetividad: identificación de aquellos factores no dependientes de valoraciones sociales u otros elementos que puedan reflejar estereotipos de género (para poder fijar una retribución concreta no vinculada a los mismos).
- Criterios de adecuación: factores relevantes de la actividad, incluyendo la formación.
- Totalidad: tener en cuenta todas las condiciones que singularizan un puesto de trabajo, sin infravalorar ni invisibilizar ninguna de ellas.

3. ¿Y cuáles son los instrumentos contemplados en nuestra normativa para lograr la transparencia retributiva? (Recogidos en el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)

1. El registro retributivo
2. La auditoría retributiva
3. La transparencia en la negociación colectiva.