

La brecha salarial: ¿qué pueden hacer las empresas para combatirla?

9-7-2018 | **Laura Pérez, Despacho de abogados Pérez-Llorca**

A través de este artículo pretendemos aclarar qué se entiende por igualdad salarial, qué control ejercen nuestras autoridades laborales al respecto y qué medidas o herramientas pueden implementar las empresas para evitar la discriminación salarial.

Los movimientos sociales tienen una incuestionable influencia en la configuración de las normas y políticas de una sociedad. Sin duda, esto es lo que está sucediendo con el movimiento social por la igualdad de género que estamos viviendo en la actualidad.

En materia laboral, este intento colectivo de luchar por acabar con la discriminación entre hombres y mujeres está provocando un cambio extraordinario en la forma de abordar esta lucha, con una mayor involucración de los poderes públicos, e incluso ha propiciado una evolución en la forma de entender y considerar la existencia de una posible situación discriminatoria.

En este sentido, interesa destacar cómo nuestros tribunales han pasado de calificar como actuaciones discriminatorias solo aquellas en las que el trato desigual e injustificado se producía entre hombres y mujeres que ocupaban puestos de trabajo de igual o similar contenido, a extender tal calificación a puestos de trabajo de contenido diferente pero que pudieran llegar a considerarse de igual valor conforme a criterios objetivos como las competencias requeridas y las responsabilidades exigibles.

En este contexto, las empresas se encuentran ahora no solo sometidas al escrutinio social sino también a un control exhaustivo por parte de nuestras autoridades laborales, que tienen entre sus prioridades velar por la igualdad de género en todas las esferas del ámbito laboral en las que se pueda vulnerar este derecho.

El papel de la Inspección

Así, además de la labor realizada por nuestros tribunales a raíz de las cada vez más numerosas demandas en materia de discriminación, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha lanzado campañas específicas de control dirigidas únicamente a velar por la igualdad salarial en las empresas. En estas inspecciones la autoridad laboral requiere principalmente nóminas, contratos de trabajo, y la información ofrecida a los representantes de los trabajadores en materia de retribución para asegurar que las empresas pagan el mismo salario por el mismo trabajo a mujeres y hombres.

También están llevando a cabo inspecciones para controlar que en la negociación colectiva no se incluyan cláusulas discriminatorias (cláusulas redactadas con un lenguaje sexista, disposiciones que puedan implicar un trato desigual entre hombres y mujeres, etc.) y para revisar que todas las empresas que estén obligadas a ello - ya sea por tener más de 250 trabajadores o porque el convenio así lo establezca -, tengan planes de igualdad y los estén ejecutando.

Por último, en relación con la actividad inspectora, merece ser destacado el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobado por el Consejo de Ministros el 6 de abril de 2018 para el periodo de 2018-2020. A través de dicho Plan se fijan como objetivos, para el segundo trimestre del año, el establecimiento de sistemas de detección de brecha salarial mediante procedimientos de selección que tengan en cuenta la información contenida en diversas fuentes y el diseño de acciones de formación específicas en materia de discriminación por razón de género.

Lo anterior evidencia la necesidad de las empresas de acometer procedimientos internos dirigidos a comprobar si existen situaciones que puedan ser calificadas como discriminatorias, y, de ser el caso, identificar y adoptar las medidas que resulten necesarias para erradicar estas situaciones.

Consejos para combatir la brecha salarial

Así, a través del presente artículo enumeramos una serie de herramientas que pueden resultar útiles para las empresas para lograr los objetivos descritos y demostrar que tienen una política de tolerancia cero ante posibles situaciones discriminatorias en materia salarial:

1. Diagnóstico de la situación

En primer lugar, como adelantábamos, resulta imprescindible analizar todas y cada una de las retribuciones que se abonan en la empresa de forma desagregada por género.

Resulta recomendable introducir el mayor número de variables posible al realizar este análisis (titulación, antigüedad, experiencia, departamento, etc.), de forma que el retrato obtenido constituya una imagen fiel de la situación retributiva en la empresa.

Con esta información podrá detectarse si existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres que carezca de una justificación objetiva y razonable. De ser el caso, a través del diagnóstico realizado, podrán identificarse las mejoras susceptibles de evitar la brecha salarial e, incluso, podrá servir de base para establecer la política retributiva.

2. Descripción, clasificación y valoración de los puestos de trabajo

Otra herramienta útil consistiría en elaborar una descripción de los puestos de trabajo, de forma que puedan clasificarse y valorarse conforme a criterios objetivos que no dejen lugar a dudas sobre la posible existencia de situaciones de discriminación.

El primer paso consistirá en describir los puestos de trabajo en función de parámetros objetivos tales como las tareas propias del puesto, las responsabilidades, las condiciones de trabajo, la formación, titulación y experiencia necesaria, etc.

Una vez descritos los puestos de trabajo conforme a dichos parámetros objetivos podrá asignarse a cada puesto un valor dentro de la organización. En función de dicho valor se designará el salario, de forma totalmente objetiva, sin que tenga ninguna incidencia el hecho de que ocupe el puesto un hombre o una mujer.

3. Establecimiento de criterios objetivos en materia retributiva

Cuanto más objetiva y sistemática sea la política retributiva de la empresa, menos posibilidades existen de discriminación o desigualdad salarial. Así, resulta básica la introducción de criterios objetivos en la determinación de la política retributiva de la empresa para asignar las retribuciones al personal de forma objetiva y con total independencia del sexo o de otras condiciones personales del trabajador que ocupe el puesto de trabajo en cuestión. En este sentido, resulta conveniente introducir criterios, cuantitativos o cualitativos, objetivos en las evaluaciones de desempeño que utilice la empresa para determinar la retribución variable de los trabajadores.

4. Política de Transparencia

Cuanto más transparentes sean las políticas retributivas más fácil resultará asegurar y probar que existe igualdad salarial en la organización.

No es necesario llegar al extremo de indicar el salario individualizado de cada trabajador ya que puede ser suficiente a estos efectos informar a los representantes de los datos salariales desglosados por sexo y categorías profesionales para asegurar que no se discrimina.

Para lograr este objetivo de transparencia también puede ser conveniente implementar otras medidas como informar a la plantilla acerca de los diferentes conceptos retributivos, tanto los de carácter fijo como los de variable, de los planes de compensación, de los planes de promoción, etc.

5. Evaluación y seguimiento de las medidas implementadas

Por último, resulta necesario hacer un seguimiento de las medidas que finalmente adopte la empresa para erradicar situaciones discriminatorias con el fin de asegurar que continúan siendo efectivas y para corregirlas en caso contrario.

Conclusiones

De todo lo anterior podemos deducir dos ideas fundamentales:

En primer lugar, entender que la igualdad salarial exigible en el contexto actual implica que el salario de hombres y mujeres debe ser igual no sólo cuando el trabajo tenga el mismo o similar contenido sino también cuando sea completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos (competencias, esfuerzo, responsabilidades...) se considere de igual valor.

Por otro lado, se extrae la necesidad imperiosa de las empresas de acometer medidas para evitar una desigualdad salarial entre hombres y mujeres que carezca de una justificación objetiva y razonable, puesto que lo contrario conllevará, entre otras, la imposición de

sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, organismo que ha puesto en la actualidad su foco de atención en esta materia a través de diversas campañas de control.

Opinar (0)

Queremos saber tu opinión

Nombre

E-mail (no será publicado)

Comentario

Conozco y acepto las condiciones sobre protección de datos

Wolters Kluwer no se hace responsable de las opiniones vertidas en los comentarios. Los comentarios en esta página están moderados, no aparecerán inmediatamente en la página al ser enviados. Evita, por favor, las descalificaciones personales, los comentarios maleducados, los ataques directos o ridiculizaciones personales, o los calificativos insultantes de cualquier tipo, sean dirigidos al autor de la página o a cualquier otro comentarista.

Introduce el código que aparece en la imagen

