



BRECHA SALARIAL: nuevas claves y herramientas para superarla

Descripción

El 13 de octubre de 2020, el Consejo de Ministros da luz verde a la aprobación de dos Reales Decretos fruto del **Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo**, alcanzado el pasado mes de julio.

Este avance viene a consolidar el contenido del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que plantea, resumidamente, de un lado, el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de otro, el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando **la igualdad de remuneración sin discriminación**.

Así, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres **las discriminaciones directas pero también las indirectas**, lo que nos sitúa en escenarios, desafortunadamente comunes, en los que se contrata con una categoría más baja a una mujer que a un hombre – apareciendo como que tienen ocupaciones distintas—, pese a que su aportación a la empresa sea la misma; o los casos en los que en un mismo convenio colectivo, se remunere más a colectivos masculinos que a femeninos (reponedores frente a cajeras, camareros de sala frente a camareras de piso) por empleos que exigen una formación y un desempeño similares; o que complementos como el de peligrosidad lo cobren hombres por usar maquinaria, pero no mujeres por utilizar productos químicos.

Las empresas estarán ahora obligadas, en un ejercicio de transparencia empresarial, a garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en base **a información retributiva de toda la plantilla, desglosada y promediada, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor**.

Los textos reglamentarios aprobados en el día de hoy, establecen conceptos y herramientas prácticas para hacer realidad que exista **una igual retribución por la realización de trabajos de igual valor**: el compromiso de las empresas, las personas trabajadoras y los representantes sindicales en la aplicación de estas herramientas, abre el horizonte a la superación de la brecha salarial entre mujeres y hombres

Herramientas

- **VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO** (de la clasificación profesional en la empresa y en el convenio colectivo que sea de aplicación)

- a. Concepto: 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.

☛ Qué se debe analizar:

- I. **La adecuación**, que responde a los factores relacionados con la actividad realizada propiamente dicha, incluyendo la formación.

- II. **La totalidad**, que implica que para calcular si efectivamente dos trabajos incurren en igual valor deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

- III. **La objetividad**, que supone la existencia de 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.

- b. **Claves:** aplicación del principio de transparencia retributiva que permite identificar las discriminaciones ya sean directas o indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

- **REGISTRO SALARIAL**

- a. Concepto: el Estatuto de los Trabajadores ya obliga al empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, así como a llevar un registro detallado por sexos de los salarios de sus empleados.

El texto reglamentario ahora exige incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, así como la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable

b. **Claves:**

Sujetos obligados: todas las empresas, con independencia del tamaño de la plantilla.

Aplicable: a todas las personas trabajadoras, incluyendo personal directivo y altos cargos.

Accesibilidad: toda persona trabajadora puede acceder a la información de dicho registro; en las empresas con representación legal de los trabajadores el acceso del empleado al registro deberá formularse a través de ella.

🗨 La representación legal de las personas trabajadoras deberá conocer, con una antelación de al menos diez días, la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, se les deberá participar que el registro va a ser modificado si se trata de una alteración sustancial de sus contenidos.

▪ **AUDITORIA RETRIBUTIVA**

a. Concepto: se conforma como un elemento esencial del diagnóstico previo a la elaboración del plan de igualdad. Por lo tanto, las **empresas de más de 50 trabajadores, por tanto, aquellas que han de elaborar un plan de igualdad**, estarán obligadas, además de al registro, a realizar una auditoria salarial que evalúe y valore cada puesto de trabajo.

b. **Claves:**

- Se ha de realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa (incluyendo la valoración de los puestos de trabajo y la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva u otras dificultades de los trabajadores con su conciliación familiar y laboral o su promoción profesional).
- Establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, fijando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.
- Establecer el registro de manera que refleje, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- La justificación, si se produjera, de por qué la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.



	<p>c. Duración: la vigencia de la auditoria será la misma que la del plan de igualdad donde se incluya, salvo que se especifique lo contrario.</p> <p>d. Sanciones: Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, considera la discriminación salarial una falta "muy grave" en materia de relaciones laborales, lo que está sancionado con multas que van desde los 6.251 euros a los 178.500 euros.</p> <p>La justicia podrá abrir un procedimiento de oficio contra la empresa infractora cuando las actas de infracción o las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constaten una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador/a, para poder determinar la indemnización correspondiente.</p>
Órgano	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Ministerio de Igualdad
FECHA	13/10/2020
Ámbito	<input type="checkbox"/> Conciliación <input type="checkbox"/> Corresponsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Transversalización de la perspectiva de género <input checked="" type="checkbox"/> Derechos de las personas trabajadoras <input type="checkbox"/> Otro (indicar)
Elementos de especial interés	<p>Las empresas dispondrán de una herramienta informatizada gratuita de registro retributivo y un procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo que se aprobará través de una Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.</p> <p>En cualquier caso, corresponderá al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborar una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.</p>
Plazos	<ul style="list-style-type: none">○ Las empresas contarán con seis meses, <u>para adaptar los registros a los detalles reglamentarios</u>: el plazo comenzará a contar desde la publicación en el BOE del



Real Decreto que desarrolla el Reglamento de Igualdad Retributiva.

- Para las empresas obligadas a la elaboración de un plan de igualdad- y por tanto, a la auditoría salarial- , el plazo se reduce a tres meses desde la publicación del Real Decreto sobre planes de igualdad en el BOE.

Localización

<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2020/131020-cministros.aspx>