



## Brecha Salarial. Nuevas claves y herramientas para superarla

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

<i>Descripción</i>	<p>Consolida el contenido del texto refundido del ET<sup>1</sup>, aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que plantea, de un lado, el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de otro, el derecho las personas trabajadoras a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando <b>la igualdad de remuneración sin discriminación</b>.</p> <p>Así, son contrarias 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 equiparable; o los casos en los que en un mismo convenio colectivo, se remunere más a colectivos tradicionalmente masculinizados que a aquéllos feminizados (reponedores/cajeras, camareros de sala/ camareras de piso) por empleos que exigen un nivel formativo o un desempeño similares; o que complementos como el de peligrosidad lo cobren hombres por usar maquinaria, pero no mujeres por utilizar productos químicos.</p> <p>Las empresas están obligadas, en un ejercicio de transparencia salarial, a garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en base <b>a información retributiva de toda la plantilla, desglosada y promediada, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor</b>.</p> <p>Los textos reglamentarios aprobados al respecto establecen conceptos y herramientas prácticas para hacer realidad que exista <b>una igual retribución por la realización de trabajos de igual valor</b>: el compromiso de las empresas, las personas trabajadoras y la representación sindical en la aplicación de estas herramientas, abre el horizonte a la superación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.</p>
--------------------	--

<sup>1</sup> Estatuto de Trabajadores



<p>Herramientas</p>	<p><b>VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b> (de la clasificación profesional en la empresa y en el convenio colectivo que sea de aplicación)</p> <p>a. <b>Concepto:</b> un trabajo <u>tendrá igual valor</u> 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):</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. <b>La adecuación</b>, que responde a los factores relacionados con la actividad realizada propiamente dicha, incluyendo la formación.</li><li>II. <b>La totalidad</b>, 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.</li><li>III. <b>La objetividad</b>, 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.</li></ol> <p>b. <b>Claves:</b> la aplicación del principio de <u>transparencia retributiva</u> permite identificar las discriminaciones ya sean directas o indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo: cuando desempeñado un trabajo de igual valor de se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.</p> <p><b>REGISTRO SALARIAL</b></p> <p>a. <b>Concepto:</b> el ET establece la obligación de la empresa de 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 la</p>
---------------------	---



plantilla incluido los complementos salariales y extrasalariales, 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:**

- Obligación para 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 las personas trabajadoras, el acceso 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 50 o más personas trabajadoras, las obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación (aunque tengan menos de 50 personas trabajadoras en plantilla) y aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad (aunque tengan menos de 50 personas trabajadoras), deberán elaborar un plan de igualdad que incluya el registro retributivo y una auditoria salarial.

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



	<p><u>de la diferencia retributiva u otras dificultades</u> de las personas trabajadoras con su conciliación familiar y laboral o su promoción profesional).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Establecer <u>un plan de actuación</u> para corregir las desigualdades retributivas, fijando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.</li><li>○ Establecer el registro de manera que refleje, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los <u>trabajos de igual valor</u> 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.</li><li>○ 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, <u>al menos, un veinticinco por ciento.</u></li></ul> <p>c. <b>Duración:</b> 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. <b>Sanciones:</b> 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 <b>un procedimiento de oficio</b> 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 la persona trabajadora, y poder determinar la indemnización correspondiente.</p>
Órgano	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Ministerio de Igualdad



<i>Fecha</i>	13/10/2020
<i>Ámbito</i>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Conciliación</li><li><input type="checkbox"/> Corresponsabilidad</li><li>✓ Transversalización de la perspectiva de género</li><li>✓ Derechos de las personas trabajadoras</li></ul>
<i>Elementos de especial interés</i>	El Instituto de las Mujeres pone a disposición de las empresas <b>una herramienta informatizada gratuita de registro retributivo y un procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo junto</b> , con las Guías Técnicas de uso que incluye indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web [madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es) se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico [contacto@madridcorresponsable.es](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)