



SUSCRÍBETE

Te quedan **9** artículos gratis este mes

SUSCRÍBETE

Solicita ahora tu Tarjeta y recibe **400€*** para pagar tus compras  Tarjeta American Express Business Gold Solicítala online ahora > 

* Sujeto a condiciones

IGUALDAD >

Primer asalto contra la brecha salarial

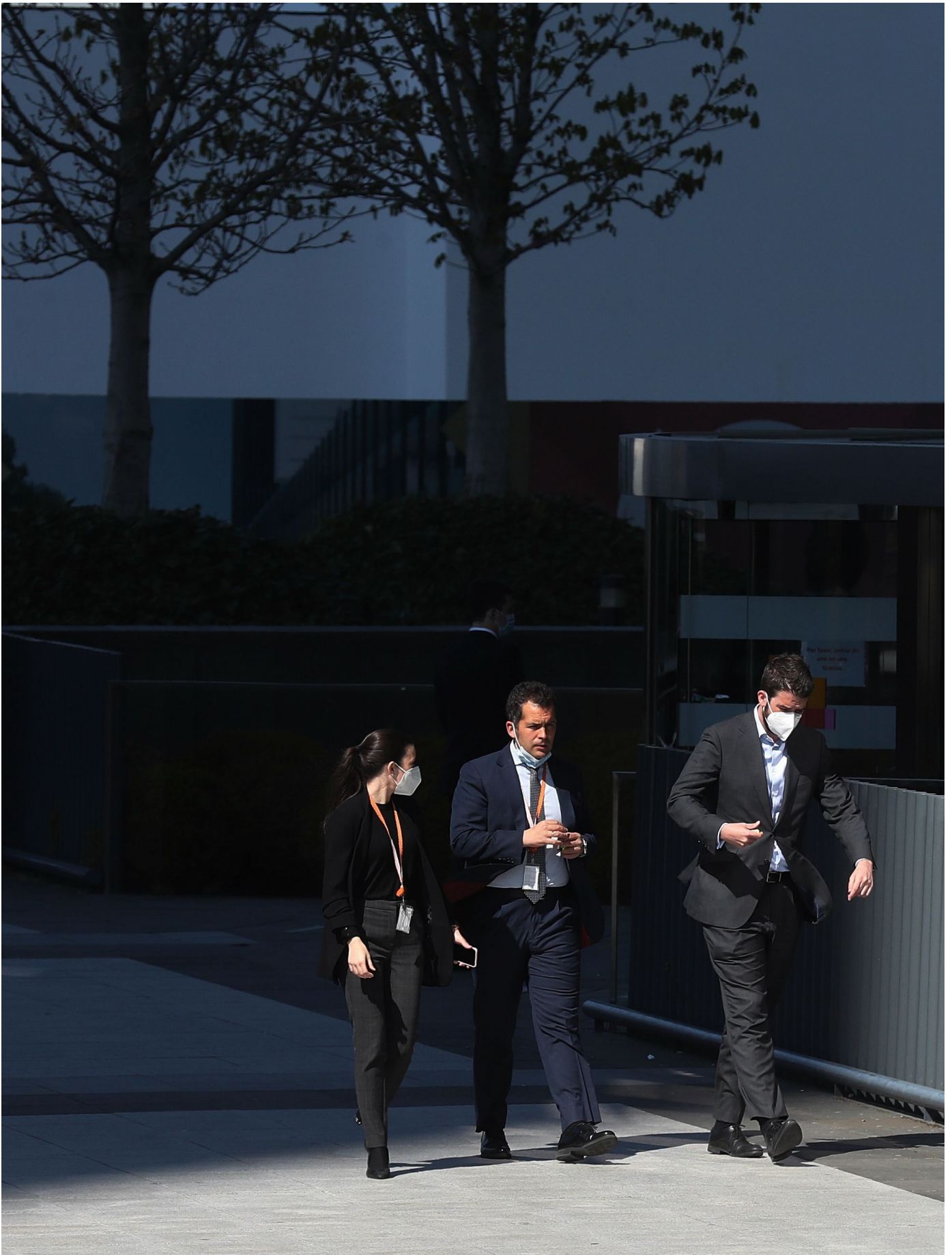
La ley obliga a hacer una auditoría para cerrar la distancia remunerativa que separa a las mujeres de los hombres y que en el caso del Ibex 35 es del 17%



CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Madrid - 08 NOV 2021 - 05:45 CET

1



Ejecutivos en la zona de las Cuatro Torres en Madrid.
JAIME VILLANUEVA

Los especialistas en retribuciones no levantan los ojos del ordenador. Viven una actividad frenética. El motivo es la legislación que obliga a presentar antes del 14 de enero próximo [una auditoría de brecha salarial](#) de género a las

empresas de más de 100 trabajadores, eso después de haber estrenado el pasado abril la exigencia de elaborar el [registro remunerativo de las plantillas](#), en el que también están trabajando.

“Hay muchísima actividad por el cambio regulatorio, la legislación aprieta a las organizaciones”, señala Susana Marcos, consejera delegada de PeopleMatters, y confirma Olga Cecilia, socia de People Advisory Services de EY, donde las peticiones se han disparado hasta el 80%. “Vemos que cuando las compañías afrontan el proceso, ya sea porque no les queda más remedio o por su convicción de corregir las desigualdades retributivas, son muy optimistas: creen que las diferencias salariales son menores de las que luego encuentran. La realidad es tozuda y [la brecha salarial](#) existe de forma mayoritaria”, afirma Marcos. Aunque ambas obligaciones ayudarán a cerrarla, de acuerdo con las dos expertas.

En las grandes corporaciones, las que integran el Ibex 35, la [distancia salarial](#) bruta que separa a las empleadas de los empleados es de una media del 17,40% en 2020 y se produce fundamentalmente, en opinión de Cecilia, por la escasa presencia femenina en los puestos de responsabilidad. Ese porcentaje desciende hasta el 3,82% cuando se valora la brecha de género ajustada, “aquella que no se explica con ningún factor objetivo, que es lo que podemos llamar [discriminación de género](#)”, añade.

Cecilia advierte de que, “como consecuencia de la norma, se producirá un incremento de las demandas judiciales por discriminación de género”, dado que los trabajadores pueden acceder a los registros salariales a través de sus representantes sindicales. Será en 2022 cuando se empiecen a ver estas denuncias, ya que las compañías actualmente están elaborando sus registros a partir de los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o [puestos de trabajo de igual valor](#), como dice el decreto, pero esperan la herramienta que prepara el Ministerio de Igualdad para fijar unos parámetros homogéneos a seguir. Y esto llegará el próximo 11 de noviembre.

Mientras tanto, 9 de cada 10 compañías del Ibex —las que suelen ser la avanzadilla del entramado empresarial español— han publicado algún tipo de información sobre la brecha salarial de 2020, pero solo 6 de cada 10 aportan el dato del gap bruto consolidado y únicamente 4 de cada 10 muestran su brecha ajustada, según un informe de EY. Al contrario que la brecha bruta, que se ha reducido casi un punto porcentual, esta ha crecido ligeramente entre 2019 y 2020, pasando del 3,78% al 3,82%.

Puntos negros

Sigue habiendo empresas que no aportan información sobre los desajustes retributivos entre los hombres y mujeres de sus plantillas. Son Merlin Properties, Inmobiliaria Colonial y Solaria.

Entre las que sí lo hacen, las diferencias que reconocen van del 31,7% del Banco Santander, tras incrementarse un punto respecto a 2019; el 28,7% de Viscofán, que se fija en el salario bruto por hora; o el 26,2% de Pharmamar, que igualmente ha elevado la brecha bruta desde el 25,7% del año anterior, si bien calcula la ajustada en el 4,9%, o el 25% de Repsol, a los casos de Inditex, donde “existe paridad salarial entre hombres y mujeres”, según la empresa [ellos cobran un 0,4% más frente al 0,2% que en 2019 aventajaba a las mujeres], o Iberdrola, que asegura que la brecha es negativa a favor de las mujeres y la fija en el -7,3%, igual que Meliá, que habla del -12%.

En Endesa, el gap entre los salarios medios ha sufrido la evolución contraria: del 8,4% al 7,8% de 2020. La eléctrica justifica que las “mayores diferencias vienen explicadas por el número de años de permanencia en la empresa, la incorporación bajo convenios colectivos diferentes y por menor presencia de mujeres en determinadas posiciones de alto contenido técnico”.

“La promulgación de la Ley 11/2018 ha hecho que la mayoría de las empresas cotizadas publiquen información sobre la brecha salarial de género. Esto significa que ya ha producido sus primeros resultados, demostrando que la adopción de pautas normativas es una medida eficaz y necesaria para seguir avanzando hacia la equidad salarial”, señala Orencio Vázquez, coordinador del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Sin embargo, no todas las compañías informan de la misma manera: las empresas no publican la brecha por país ni por tramo de edad, y muy pocas la aportan por categoría profesional, lo que es muy relevante para poder evaluar si el trato salarial recibido es igualitario, agrega. Existe una falta de homogeneidad en la información suministrada, coinciden todos los expertos consultados, derivada de la carencia de especificidad de la ley, que hace muy complicado comparar los datos.

Vázquez considera que sería necesario que las compañías adjuntaran en sus informes una explicación sobre el porqué del gap salarial. “Algunas empresas dan esta información, pero de manera muy superficial; más que una explicación acompañada de la búsqueda de soluciones, se dan excusas”, dice.

Además, como indica Olga Cecilia, la regulación obliga a justificar brechas superiores al 25%, si bien se debe elaborar un plan para revertirlas con independencia de su tamaño. “Las cosas no acaban una vez realizada la auditoría salarial, ni siquiera para las compañías que lo hacen para cubrir el expediente” (y no enfrentarse a unas multas que pueden llegar a 187.000 euros), según Susana Marcos. Además de que ha de revisarse cada año, la auditoría es una parte del diagnóstico del plan de igualdad. “Hemos de revisar la arquitectura retributiva y ponernos a trabajar en sistemas de nivelación de puestos que sean sensatos y eviten las prácticas discriminatorias. Vamos a tener muchísimo trabajo este año y el que viene”, aprecia la consejera delegada de PeopleMatters.

Desajustes generalizados

España se sitúa como uno de los países más avanzados en materia de igualdad retributiva, según la consejera delegada de PeopleMatters, Susana Marcos, que alude a una encuesta de Ipsos que destaca a nuestro país como el más sensibilizado con la brecha salarial de Europa y el segundo del mundo. Sin embargo, es el octavo en el índice de igualdad europeo, “un puesto del que no se ha movido desde 2010”.

Porque aunque las 577 compañías españolas cuya información no financiera de 2019 ha analizado Informa aporten mayoritariamente la distribución por género de sus plantillas, solo el 48% ofrecen información sobre el gap retributivo que separa a mujeres y hombres. Ellos cobran más en el 45% de los casos y ellas solo en el 3%. Cuando la brecha favorece a los hombres, la desigualdad de media llega al 7,9%, y cuando favorece a las mujeres, al 5%.

SOBRE LA FIRMA



Carmen Sánchez-Silva |

Es redactora del suplemento Negocios. Está especializada en Economía (empleo, gestión, educación, turismo, igualdad de género). Ha desarrollado la mayor parte de su carrera en EL PAÍS. Previamente trabajó en La Gaceta de los Negocios, Cinco Días, Ranking, Mercado e Ideas y Negocios. Es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense.

Comentarios - 1 ●

Normas

Más información

España reclama que los fondos europeos den prioridad a la cohesión social y a la igualdad de género

LLUÍS PELLICER | BRUSELAS

La pandemia retrasa la igualdad de género otra generación