

## Igualdad retributiva para trabajos de igual valor y transparencia salarial, una vuelta de tuerca más desde Europa

**Ardid, Beatriz**

Capital Humano, Nº 378, Sección Relaciones laborales y prevención / Tribuna, Septiembre 2022, Wolters Kluwer

La Comisión Europea ha llegado a la conclusión de que el derecho a la igualdad de retribución no se aplica adecuadamente ni se hace cumplir efectivamente en la práctica, y que muchos Estados miembros adolecen de falta de transparencia retributiva.



Portada

Beatriz Ardid

Directora de la Línea de negocio de Igualdad, Diversidad e Inclusión Peoplematters



La promulgación de los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro, y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no solo ha significado un punto de inflexión en la gestión de la igualdad en la empresa española, sino también una legislación novedosa y ambiciosa dentro del entorno de los países de la UE, al ser la única que acomete de una forma global y completa las recomendaciones de Recomendación de la Comisión Europea sobre transparencia salarial («Recomendación de 2014»).

Las instituciones europeas aseveran que, pese a la existencia de un marco jurídico concreto (1), la aplicación y el cumplimiento efectivos del principio de igual retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, siguen planteando, en la práctica, todo un reto en la UE.

Si se hace abstracción de causas y factores de la brecha salarial de género, como la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, el trabajo a tiempo completo frente al trabajo a tiempo parcial y las limitaciones derivadas de las tareas asistenciales no remuneradas, sigue existiendo una brecha retributiva de género «inexplicada», que representa dos tercios de la brecha retributiva de género en los Estados miembros de la UE, manifiestan estas instituciones. La falta de transparencia retributiva ha sido identificada como uno de los principales obstáculos para la eliminación de las diferencias salariales por sexo.

Así, tras distintas evaluaciones, investigaciones e informes, la Comisión Europea llegó a la conclusión de que el derecho a la igualdad de retribución no se aplica adecuadamente ni se hace cumplir efectivamente en la práctica, y que muchos Estados miembros adolecen de falta de transparencia retributiva.

Y esta ha sido la razón por la que en marzo de 2021 la Comisión Europea elaborara la propuesta de *Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo*

*trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento*, que recientemente, en abril de 2022, ha sido aprobada por el Parlamento Europeo, y que ahora se encuentra en fase de negociación con el Consejo de Estado para llegar a un acuerdo sobre el texto definitivo, cuyo contenido será el que los países miembros tengan que transponer en su legislación.

## POLÍTICAS SALARIALES OBJETIVAS

Sigue existiendo una brecha retributiva de género «inexplicada», que representa dos tercios de la brecha retributiva de género en los Estados miembros de la UE

Bien, y esto ¿en qué puede afectar a la legislación española y a la gestión de nuestras empresas? Posiblemente impactará menos en España que en otros países comunitarios, en tanto en cuanto ya tenemos varios aspectos regulados en nuestra legislación.

No obstante, si hay medidas que habrá que implantar y que implicarán que muchas empresas tendrán que realizar un ejercicio serio de tener y formalizar

unas políticas salariales y de gestión salarial objetivas, cuya aplicación y resultados puedan evidenciarse y que justifiquen las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

El texto de la Directiva aprobada por el Parlamento Europeo contiene una serie de medidas, entre las que se encuentran:

- Los empleadores deben indicar el **salario inicial o la banda retributiva** que se pagará a los futuros trabajadores, ya sea en el anuncio de la vacante de empleo o antes de la celebración del contrato de trabajo.
- Las empresas que cuenten con un mínimo de **cincuenta empleados** estarán obligadas a publicar información que facilite a los trabajadores comparar salarios y evidenciar posibles diferencias de género en los sueldos.
- Las empresas deberán contar con **estructuras retributivas** que garanticen que las mujeres y los hombres reciban una retribución idéntica por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Las herramientas para evaluar y comparar los niveles retributivos deberán basarse en criterios neutrales respecto al género e incluir sistemas de evaluación y clasificación de los puestos también neutrales.
- Si se aprecia una **diferencia salarial por género** de al menos el **2,5%** (frente al 5% que proponía la Comisión), las autoridades nacionales tendrán que garantizar que las empresas, en cooperación con los representantes de los trabajadores, efectúan un análisis conjunto de los salarios y desarrollan un plan de acción de género.
- Recoge distintos conceptos, definidos como nuevos y que podrían servir para clarificar y limitar el derecho español: retribución (incluye la retribución en especie y conceptos extrasalariales), nivel retributivo, la brecha retributiva, la mediana retributiva, el cuartil de la banda retributiva.
- La discriminación retributiva de género puede situarse en la intersección de diversos ejes de discriminación: por razón de sexo, por una parte, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, por lo que los órganos jurisdiccionales y autoridades competentes deberán tener en cuenta la posible desventaja originada por la intersección de varios de estos ejes.
- Se invierte la carga de la prueba en lo relativo a cuestiones retributivas: corresponderá a la empresa demostrar la ausencia de discriminación.

Aunque muchas de estas medidas ya están contempladas en la legislación española, otras implican una mayor exigencia para las empresas, fundamentalmente en todo lo relacionado con la justificación de las diferencias salariales identificadas entre mujeres y hombres, para lo cual entendemos que se va a convertir en un básico contar con:

- Una estrategia de recompensa clara, que cuente con una filosofía y unos principios básicos de diseño que respalden las actuaciones de la empresa en esta materia.
- Estructuras salariales para la gestión salarial, que den soporte a la vinculación de puestos de igual valor y su retribución, garantizando la equidad interna y que consideren el posicionamiento en la misma de mujeres y hombres.
- Revisión de los programas de retribución variable para garantizar la equidad del resultado y evitar que se acrecienten las diferencias salariales.

- Un plan de transparencia salarial que garantice el conocimiento de las reglas del juego y mejore el compromiso de la gestión salarial con la igualdad de sexos, cuanto menos.

Se desconoce cuál será la fecha de promulgación de la Directiva, ya que depende del acuerdo al que llegue el Parlamento europeo con el Consejo y, por tanto, es difícil predecir su transposición a la legislación española, cuyo plazo, *a priori*, podrá ser de 1 a 2 años, según se determine en el propio texto aprobado.

No obstante, conociendo lo que llega, podría ser conveniente ir trabajando todos estos aspectos que, con independencia de los contenidos de la Directiva, serán muy útiles para dar contestación a muchos de los actuales requerimientos en materia retributiva por sexo, de nuestra legislación y de la parte social que está formando parte de las Comisiones Negociadoras de los Planes de igualdad.

- (1)** Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, complementada en 2014 por una Recomendación de la Comisión sobre transparencia salarial (la «Recomendación de 2014»).
-