

Las empresas tendrán 180 días para publicar el promedio salarial por brecha de género

Estas normas, que han sido fruto del diálogo social aunque han salido sin el acuerdo de la patronal, permitirán al Gobierno evaluar los puestos de trabajo y ayudar a "aflorar las desigualdades"

IVÁN GIL
P. BRUNI

13/10/2020 08:53 - ACTUALIZADO: 13/10/2020 18:02

El Consejo de Ministros ha aprobado este martes el decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Una norma sobre "transparencia retributiva" por la que las empresas con más de 50 trabajadores deberán publicar las tablas salariales de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, en un máximo de seis meses desde su inmediata publicación en el BOE, con el objetivo de corregir las desigualdades de género en el mundo laboral.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Se acaba así con "una aberración democrática y jurídica que excluye, diferencia y vulnera los derechos de las mujeres", ha celebrado la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, al anunciar la nueva norma la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros. La brecha retributiva entre hombres y mujeres en España, según los datos del Gobierno, asciende al 22% en España y esta norma tendrá la función de garantizar la transparencia y hacer "aflorar la desigualdad" que existe en España, en palabras de la ministra portavoz, María Jesús Montero. De hecho, según el Gobierno, muchas veces estas desigualdades "no son tan evidentes como parecen" y es complicado detectarlos.

Según ha añadido Díaz, es ante estos "momentos de enorme incertidumbre" cuando el Gobierno pretende "reparar una enorme desigualdad, porque de esta crisis no podemos salir las mujeres más devaluadas de lo que hemos entrado".

"Se acabó que en las empresas las mujeres no podamos ejercer los derechos de ciudadanía", ha explicado la ministra Díaz, para quien esta norma servirá como herramienta para que los trabajadores puedan denunciar y las mujeres defiendan sus derechos. En el caso de las empresas infractoras en la Inspección de Trabajo, se estaría hablando de una infracción muy grave que podría acarrear la imposición de multas de hasta 187.000 euros.

El acuerdo alcanzado con los sindicatos establece la obligación de tener un registro de las tablas salariales para advertir si existen diferencias de género según el puesto de trabajo que desarrolle cada trabajador. Este registro deberá contener información retributiva desglosada y promediada tanto por clasificación profesional como por trabajos considerados de igual valor. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

El texto recoge una guía técnica para las auditorías retributivas y la aplicación de la norma al personal laboral al servicio de las administraciones públicas. El objeto de este real decreto "es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes", según recoge el borrador al que ha tenido acceso este diario.

El principio de transparencia retributiva impulsado desde los ministerios de Trabajo e Igualdad se aplicará a partir de los registros retributivos así como de un sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa, del convenio colectivo que fuera de aplicación y del derecho de información de las personas trabajadoras. La auditoría deberá "definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo".

La encargada de vigilar los criterios para una adecuada valoración de los puestos de trabajo, como recoge el reglamento previamente firmado con los sindicatos, será una comisión mixta entre representantes de las empresas y de los trabajadores. La orden ministerial recogerá las herramientas modelo que podrán ser utilizadas de forma gratuita por las empresas para dicho registro. Asimismo, las empresas deberán elaborar planes de igualdad —negociados— y auditorías sobre retribución salarial con el fin de corregir las hipotéticas desigualdades que puedan existir o prevenirlas.

Tanto Díaz como la ministra de Igualdad, Irene Montero, han hecho hincapié en la importancia de revisar estas valoraciones de los puestos de trabajo, que suponen una desigualdad en sí mismos. Según ha asegurado Montero, sucede que "se valoran menos económicamente los trabajos asociados tradicionalmente a las mujeres que los trabajos, competencias y habilidades históricamente asociados con la masculinidad", como puede ser el caso de los cuidados, que "incluso cuando se remuneran, están peor valorados".

"La regla de igual salario a igual valor es esencial y es lo que nos permite abordar esa brecha retributiva que no conseguimos que baje en nuestro país", ha añadido Montero antes de advertir que la crisis que ha provocado la pandemia del coronavirus puede provocar "retrocesos en los derechos conquistados por muchas mujeres". Según Montero y Díaz, la igualdad salarial dentro de las empresas se trata también de una "cuestión

de eficacia económica", ya que las empresas más eficientes son aquellas que han conseguido reducir la brecha de género.

El Consejo de Ministros ha aprobado también otro decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En este caso, el objetivo pasa por garantizar "el principio de igualdad de trato y prohibición de discriminación entre mujeres y hombres mediante la adopción de medidas que supriman los obstáculos para una igualdad efectiva en las empresas".

En caso de infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir "medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical". Para ello se analizará la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico. Asimismo se analizará la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área.

Los planes de igualdad de empleo en las empresas estarán vigentes según pacten las partes y por un máximo de cuatro años, pero una vez aprobados seguirán activos aunque la empresa reduzca su plantilla por debajo de los 50 trabajadores.