

Escepticismo entre los expertos en derecho laboral sobre las medidas del Gobierno para mitigar la brecha salarial

El Gobierno aprobaba hace unos días dos reales decretos, uno de igualdad retributiva de hombres y mujeres <https://bit.ly/2H0EieQ> y otro <https://bit.ly/316ea9a> donde se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, con el ánimo de lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

Tres expertos en derecho laboral como **Fernando Vizcaíno de Sas**, socio de laboral de ECIJA, **Talmac Bel**, socio responsable del área laboral de Fieldhisher Jausas y Sandra Larios, socia directora del área laboral de Imb Grup, analizan para Conflegal la utilidad de estas normas para aminorar la brecha salarial.

Los textos otorgan rango de ley a los reglamentos de Igualdad Retributiva y de Planes de Igualdad. El Ejecutivo da un plazo seis meses a las empresas de más de 50 trabajadores para implantar un registro salarial que garantice la transparencia en los sueldos.

Las principales novedades que incluyen estos decretos es la obligación para las empresas de contar con registros salariales, una auditoría retributiva -para las compañías de más de 50 trabajadores- y un sistema de valoración de puestos de trabajo. El acuerdo que han suscrito los sindicatos no lo ha hecho la CEOE, patronal empresarial.

Unas medidas poco afortunadas

Para **Fernando Vizcaino de Sas**, socio de ECIJA, “el Real Decreto 902/2020 ha adoptado una serie de medidas mediante las que el gobierno intenta (al menos así lo declara la Exposición de Motivos de la norma) atacar la brecha salarial y las diferencias retributivas entre hombres y mujeres”.

Al mismo tiempo señala que “ adopta dos medidas originales que son la creación de un registro salarial donde figuren, altos cargos incluidos, los salarios de los trabajadores de una empresa y, en un plazo amplio de tres años desde la publicación, la necesidad de realizar en las empresas una auditoría retributiva que signifique una foto de la brecha salarial que pueda existir, o no, en una compañía entre trabajadores”.

Para este abogado, “la pregunta es si esto sirve para algo o es, como parece prima facie, un “canto a Cartagena” fruto, una vez más, de la política de gestos y gestos demagógicos que el gobierno de Sánchez, de la mano de la ministra Diaz, está tan acostumbrado a hacer”.

Vizcaíno recuerda que “es evidente que existe, aún hoy en día, diferencias entre las retribuciones entre trabajadores del sexo masculino y femenino. Por mucho que se haya avanzado sigue existiendo una diferencia, a veces y en determinados sectores, de la retribución entre hombres y mujeres por el mismo trabajo. Y es legítimo y lógico se

intente, desde el gobierno, luchar para que esas diferencias desaparezcan o se reduzcan”.

A juicio de esta jurista “publicar los salarios y poner negro sobre blanco lo que cobra cada trabajador (lo que puede atentar, por ejemplo, contra la protección de datos o el derecho sacrosanto a la intimidad), no parece la mejor medida para paliar este mal. Ni tampoco hacer una auditoría salarial que destape las vergüenzas de la empresa”.

En su opinión, todo eso servirá, en su caso, para “sacar los colores” a la empresa pero no para atajar de forma eficaz ninguna brecha salarial”.

Esta jurista es partidario, “para eso, como es lógico, solo es válido políticas de control por parte de la inspección de trabajo y denuncias que la representación de los trabajadores pueda poner para perseguir la desigualdad”.

“Que estos mecanismos darán “luz y taquígrafos” a los datos... Ya veremos, puede que sí o puede que provoquen que las empresas se enroquen y no quieran desvelar cuestiones que, como decimos, atienden a la protección de datos y la intimidad de las personas”, indica.

Fernando Vizcaíno señala que “parece que el gobierno quiere que, por vía de poner “rojas” a las empresas aireando sus vergüenzas, estas reaccionen y arreglen los problemas de brecha salarial que pueda haber con sus trabajadores”

A su juicio “aparte del tufo comunista y de Estado Policial que este procedimiento pueda desprender, no parece que sea una solución a las diferencias entre hombres y mujeres. Ya se arbitrarán por las empresas las causas que justifiquen esa diferencia “objetiva” de la que habla la norma”, subraya

Vizcaíno es contundente y resalta que “en definitiva, en mi opinión es una norma política, oportunista y demagógica que vendrá a complicar las relaciones entre empresas y trabajadores y no arreglará lo que dice ser su objetivo que es luchar contra la brecha salarial”.

Mas transparencia retributiva

Por su parte, **Sandra Larios**, socia directora del área laboral de IMB Grup, advierte que En el ordenamiento jurídico español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor ya se encontraba regulado en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, un precepto que fue recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

También señala que “teníamos regulado ya un registro retributivo que permitía el acceso de los representantes legales a la información retributiva desglosada y promediada de los trabajadores en todas las empresas y también se regulaba la auditoría salarial para las empresas obligadas a implementar planes de igualdad en la empresa”.

Para esta experta, “con el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se pretende avanzar y garantizar la efectividad para la corrección de las medidas en las empresas, pasando de normas declarativas a normas que obliguen”.

Desde el gobierno se explica que la normativa actual tenía mucho de declaración de intenciones y faltaba normativa más concreta y efectiva. “Ahora se concretan los presupuestos y el contenido de las obligaciones en aspectos como el concepto de “trabajo de igual valor” y su alcance”.

Junto a ello **Larios** habla de que también se concreta “ el desarrollo del registro retributivo estableciendo criterios concretos; los sistemas de clasificación profesional y su vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho a todas las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro”.

Esta jurista subraya que “se trata básicamente de buscar la transparencia retributiva y el derecho a la información retributiva para evitar no solo la discriminación directa (donde la desigualdad de trato es flagrante) sino también la indirecta (por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo)”.

Al mismo tiempo revela que “lo cierto es que no hay muchas reclamaciones o denuncias de desigualdad retributiva porque muchas veces no se tiene la información. En la cadena retributiva es donde se perciben las discriminaciones”.

Para esta experta en derecho del trabajo “la norma pretende aflorar la desigualdad. Cualquier trabajador va a poder acceder a esos registros y cualquier diferencia retributiva que se detecte puede ser un principio de discriminación, invirtiéndose la carga de la prueba”.

En su opinión, “existe una mayor desigualdad retributiva en puestos directivos y de mayor responsabilidad y existe también desigualdad en otros puestos de trabajo por su incorrecta valoración”.

Larios advierte que “los reglamentos dictados por el gobierno el pasado 13 de octubre, este de la igualdad retributiva y el de los planes de igualdad y su registro, son normas un tanto complicadas técnicamente que obligarán a las empresas a destinar recursos para su correcto cumplimiento”.

Por otro lado, “el propio Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre prevé más desarrollo normativo ya que está previsto que en seis meses se publique un procedimiento de valoración de puestos de trabajo, así como la elaboración de una Guía técnica con indicaciones para realizar las auditorías retributivas” comenta.

A su juicio, “existe una excesiva regulación de la materia. Creo que una buena campaña de la Inspección de Trabajo que incluya en su plan anual de actuación la

investigación de empresas para detectar desigualdades salariales entre hombres y mujeres, sería más efectivo”.

Sandra Larios considera que “ahora tenemos las herramientas y el desarrollo normativo suficiente. Para mitigar la brecha salarial necesitamos una actuación clara y enfocada de la Inspección de Trabajo. Para ello, se tiene que dotar de más medios y personal a dicho organismo.

Poco efecto en la brecha salarial real

Para **Talmac Bel**, socio responsable del área laboral de Fieldhisher Jausas , las medidas aprobadas por el Gobierno van a servir para visibilizar la brecha salarial que existe en nuestro país. Es un paso adelante en esa dirección y harán a la vez que las empresas se ocupan de esa brecha aunque la repercusión es menor a nivel de efectos directos.”

Desde su punto de vista, “Se está intentando de forma artificial el comportamiento de las empresas cuando los salarios vienen por el mercado o por la estructura de nuestra sociedad. Realmente el efecto sobre los salarios será muy reducido y a largo plazo esos cambios que se quieren vislumbrar”.

Sobre el efecto de esta normativa en las empresas españolas considera que “en primer lugar, generará una mayor carga administrativa y burocrática para el empleador. Cada vez son más las exigencias para las empresas que deberán cumplir. Esto puede generar procesos costosos a nivel de tiempo y de recursos”.

Para este experto, las empresas españolas no discriminan por razón de sexo a nivel general. Existen muy pocos casos relacionados con la discriminación directa. Sin embargo, es evidente que los puestos de más responsabilidad, así como puestos de mayor retribución son ocupados por hombres”.

Esto se sabe, pero hasta la fecha no se ha medido ni se tenía la información detallada que lo ponía de manifiesto. “Ahora con estas medidas las empresas tienen que atajarla gracias a los planes de igualdad para minimizarla dentro de lo posible”.

En su opinión “este ejercicio de transparencia de la brecha salarial no va a generar cambios notables en el rumbo salarial de las empresas en cuanto a incrementos salariales en el sueldo de las mujeres o variaciones en las estructuras salariales para minimizar esa brecha”.

Para Bel la cuestión es que si supera el límite del 25% salarial hay que justificar el motivo de porque sucede esta cuestión. Por lo tanto, esa diferencia podrá existir y las empresas simplemente deberán justificar adecuadamente ese motivo”, aclara este jurista.

Este jurista recuerda “que las empresas tendrán que vigilar más con la llamada **discriminación indirecta** se produce una diferencia de la retribución entre colectivos que solo puede explicarse desde el punto de vista de género o que se toman medidas que no van destinadas a perjudicar al colectivo femenino pero que tienen como consecuencia indeseada el hecho que las mujeres tienen retribuciones inferiores.

En este tema de la discriminación indirecta va a tener más impacto a juicio de este experto porque “los representantes de los trabajadores y empleados a nivel individual no tienen acceso a la información que les permitiría llevar a cabo acciones judiciales sobre este tipo de reclamaciones por discriminación indirecta”.

También nos explica que “la normativa que se aprueba tendrá un efecto indirecto. En cuanto a la corrección de esta situación y a la reducción de la brecha salarial como propósito transversal, es bueno ver lo que se ha hecho en otros países.”

“El ejemplo inglés, en el Reino Unido hay una normativa parecida en cuanto a la cuantificación de esa brecha, pero la cuantificación es que las empresas están obligadas a publicar en sus webs para el público en general cuál es la brecha salarial con un nivel de detalle importante”

Talmac Bel reconoce que con este tipo de medidas “se sabe la magnitud del problema y tiene un efecto reputacional notable para el empresario y para la propia organización. Ese incentivo de tener que mostrar la situación salarial de género y cuál es su evolución a lo largo de los años permite que cualquier persona lo pueda ver. Ese incentivo podría ser más efectivo al de tener la presión interna por parte de los trabajadores o sus representantes”.