

LEGAL



Discriminación en el empleo

Los 'deberes' de la futura ley contra la brecha salarial para evitar sanciones injustas

PEDRO DEL ROSAL
MADRID

Existe un amplio consenso político y social en torno a la exigencia ineludible de acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, la concreción de la fórmula para atajar la discriminación en el trabajo no va a resultar sencilla. Especialmente, si se pretende evitar la penalización de las empresas en las que las diferencias salariales respondan a causas objetivas, y no a un mero trato distinto por razón de sexo.

Actualmente hay dos proyectos de ley tramitándose en el Congreso: uno del PSOE y otro de Unidos-Podemos. Ambos establecen una presunción de discriminación cuando exista una diferencia considerable (del 25% en el texto socialista y del 20% en el del partido morado) de la media de las retribuciones o del conjunto de la masa salarial.

Además, el PSOE quiere incluir la obligación de que la compañía realice una auditoría salarial cuando tenga más de 250 trabajadores. Podemos, por su parte, apuesta por reconocer a los trabajadores el derecho a consultar la información retributiva desglosada por sexos de la plantilla. Esta documentación también deberá adjuntarse al recibo del salario.

Ambas propuestas, junto con algunas de las medidas ya adoptadas o en estudio en el resto de países europeos, fueron analizadas ayer en la jornada *La brecha salarial: realidades y desafíos*, organizada por EY. Durante la misma se expuso que la medida más efectiva para lograr la implicación de las compañías es la transparencia, más incluso que la



GETTY IMAGES

elevación de las multas, gracias a la sensibilización de la opinión pública.

No obstante, antes de exigir a una empresa que publique su información retributiva, debe ofrecerse una metodología clara que resuelva dos problemas.

Datos en bruto

En primer lugar, la complejidad del mapa salarial de una plantilla desaconseja emplear como referencia la media de retribuciones en bruto. Es necesario, acompañar este "análisis únicamente cuantitativo, que puede ser difícil de explicar, con uno cualitativo que incorpore circunstancias que permitan justificar las diferencias remuneratorias que tengan una causa objetiva", advirtió Guillermo Pérez de Ciriza, senior manager de EY.

En segundo término, es necesario precisar en la ley (o en los reglamentos que la desarrollen) una metodología que aclare qué traba-

No es aconsejable exigir la media de las retribuciones sin dar a la empresa la posibilidad de que explique la horquilla salarial

jos se entiende que tienen "igual valor". De lo contrario, establecer un término de comparación en aquellas empresas con diferentes puestos de trabajo puede ser un imposible.

La legislación comunitaria exige a los Estados miembros que garanticen la igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres "para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor". Sin embargo, no existe una definición europea de cómo interpretar este concepto y solo un tercio de los Estados miembros (y España no está entre ellos) han entrado a desarrollarlo.

En una recomendación emitida en marzo de 2014, la Comisión Europea estableció que el valor de un trabajo debía evaluarse y compararse utilizando los siguientes criterios: los requisitos educativos, profesionales y de formación; la cualificación; el esfuerzo; la responsabilidad, y la prestación realizada y la

naturaleza de las tareas. Pero estos "no son criterios claros", según aseveró Fernando Iñiguez, manager de EY, que atribuyó a dicha inconcreción la falta de eficacia de las normas antidiscriminatorias europeas en materia salarial.

En ausencia de precisión normativa, ha sido la justicia europea quien ha delimitado el concepto de "trabajo de igual valor". Así, por ejemplo, en una sentencia de 1986 determinó que la "correcta valoración de los puestos de trabajo implicaba que no se debían hipervalorar los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres o infravalorar los ocupados mayoritariamente por mujeres".

De acuerdo con este criterio, en 1991 el Tribunal Constitucional español declaró que una compañía sobreestimaba el trabajo de peón (con mayor presencia de hombres) frente al personal de limpieza (con más mujeres).

El Congreso tramita dos textos: uno del PSOE y otro de Podemos

Expertos abogan por aumentar la transparencia en los salarios

Precedentes europeos

► **Alemania.** La legislación germana prevé que los trabajadores de las empresas con más de 200 empleados tienen derecho a recibir información sobre los salarios de sus compañeros que realizan trabajos comparables para garantizar la igualdad de trato. Además, se establecen procedimientos de evaluación para las empresas de más de 500 empleados que deberán llevarse a cabo al menos una vez cada cinco años.

► **Francia.** En el país se está estudiando la posibilidad de obligar a las compañías a "instalar" un software en su sistema de nóminas que permita controlar las diferencias salariales. Este programa remitiría la información a un organismo público que llevaría a cabo auditorías semiautomáticas.

► **Reino Unido.** Las entidades (ya sean públicas o privadas) instaladas en suelo británico y que cuenten con más de 250 empleados deben publicar cada año información estadística sobre la diferencia entre los salarios de los hombres y las mujeres. La publicación puede realizarse en la propia página web, pero además existe un portal público que contiene toda la información.