

POLÍTICA RETRIBUTIVA EMPRESARIAL. LA IMPORTANCIA DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES



Conforme el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del principio de “igual retribución por trabajo de igual valor”, no cabe ni en convenio colectivo ni por mejora empresarial un salario distinto entre mujeres y hombres si el trabajo que éstos realizan tiene el mismo valor.

A través de los instrumentos de transparencia retributiva, esto es, registro retributivo y auditoría salarial, que se han introducido por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a identificar y corregir las situaciones en las que los diferentes salarios por encima de convenio, fijos o variables, o los asignados en convenio, incurren en diferencias de trato, directas o indirectas, entre personas trabajadoras por razón de sexo, cuando se trata de puestos de trabajo de igual valor.

Autor:

Sandra Pérez Ruiz

Licenciado en Derecho
Inspectora de Trabajo y S.S. y Jefa del Área especializada en Materia de Igualdad

Según el marco legal vigente, no toda diferencia salarial es discriminatoria, pero en caso de que exista debe tener una justificación objetiva y razonable.

Si analizamos cualquier nómina salarial, al desagregar la naturaleza de los conceptos retributivos que conforman un salario, y que lógicamente se ven reflejados en la nómina, podemos diferenciar 3 grandes grupos de conceptos retributivos:

- en primer lugar, el salario base,
- en segundo lugar, los complementos salariales (como pueden ser un plus de nocturnidad, un complemento por antigüedad, un complemento funcional, una mejora voluntaria, etc.) y,
- en último lugar, las percepciones extrasalariales (como un plan de pensiones o una ayuda escolar).

No obstante, en la práctica, las mayores desigualdades retributivas, respecto a un mismo puesto de trabajo, se camuflan en el colectivo de los complementos salariales, especialmente mejoras voluntarias u otros pluses de carácter voluntario y personal que tienen un origen empresarial discrecional, es decir, que su abono no responde a parámetros objetivos y tasados en el convenio colectivo que resulte de aplicación o en la normativa interna de la empresa, sino que su asignación y su importe son decididos unilateralmente por la empresa.

En algunas ocasiones las empresas suelen justificar el carácter discrecional en la retribución de un determinado complemento salarial de carácter voluntario y personal, con el fin de alcanzar el salario anual pactado con la persona trabajadora, sin embargo, esta justificación no resulta válida puesto que pactar un salario anual con un trabajador no impide, en modo alguno, que la empresa pueda superar una posible situación de desigualdad retributiva estableciendo condiciones salariales no

discriminatorias para puestos de trabajo que efectivamente tienen el mismo valor.

Por lo tanto, la situación discriminatoria subyace cuando se constata que dos personas trabajadoras de diferente sexo, realizan un mismo trabajo, pero perciben un salario distinto motivado, en la mayoría de los casos, por este tipo de complementos de carácter discrecional y que normalmente suelen aparecer bajo denominaciones como complemento personal, mejora voluntaria, complemento ad personam, etc.

Si se constata que dos personas trabajadoras de diferente sexo realizan un mismo trabajo, calificado como trabajo de igual valor, nada podrá justificar que una persona trabajadora, a diferencia de la otra, perciba un complemento salarial de carácter personal, o bien, que lo perciba en cuantía distinta a la otra, generando así un salario distinto entre dos personas empleadas que efectivamente desempeñan el mismo puesto de trabajo.

Por ello resulta imprescindible realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo, -aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad-, de conformidad con el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que dicha valoración de puestos de trabajo se configura como la útil herramienta retributiva que nos va a exponer qué puestos, efectivamente, tienen el mismo valor y, por lo tanto, deben tener atribuida una misma retribución.

Uno de los principales consejos que se puede facilitar a las empresas en materia de estructura salarial, es que deben reducir al máximo los diferentes complementos salariales que existen en la empresa y unificar aquellos que, por sus características, permitan hacerlo. Una empresa que cuente con un elevadísimo volumen de complementos salariales, muchos de ellos con denominaciones similares y que, en

ocasiones, retribuyen un mismo desempeño laboral, va a partir, de entrada, con una estructura salarial ciertamente opaca y poco transparente.

La empresa es la última responsable de analizar y validar su estructura salarial, pudiendo realizar algunas propuestas de revisión como las siguientes:

- Disponer de una relación de todos los complementos salariales que existen en la mercantil y los criterios para acceder a ellos.
- Revisar si los complementos salariales responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género. En particular, revisar si dichos complementos solo valoran características presentes en los trabajos masculinizados.
- Revisar los puestos de trabajo que no tienen atribuido ningún complemento salarial y analizar sus causas.
- Revisar la existencia de complementos salariales de carácter voluntario y el peso que tienen en la masa salarial, para después valorar si se necesitan medidas correctoras.
- Evitar disponer solo de complementos relacionados con la permanencia o más disponibilidad de tiempo de trabajo, porque penalizan a las personas —generalmente mujeres— que hacen uso de las medidas de conciliación o que tienen contratos a tiempo parcial.
- Prever otros complementos adicionales que retribuyan otras características de los trabajos que sean más neutros desde un punto de vista de género, prestando especial atención a las características (habilidades y esfuerzos) más presentes en los trabajos feminizados.

- En caso de que se trabaje por objetivos (con la consecuente retribución por su cumplimiento), revisar si los mismos responden a parámetros objetivos, claros y transparentes (constatar que los criterios no generan discriminación indirecta ni penalizan a las personas que hacen uso de las medidas de conciliación o que tienen contratos a tiempo parcial).