

La transparencia salarial como elemento fundamental en la igualdad retributiva

Alba Covaleta Navarro

Consultora de compensación y talento, con la colaboración de R. Suarez
Capital Humano, Nº 396, Sección Compensación y Beneficios / Artículos, Abril 2024, CISS

A pesar del avance de la sociedad en los últimos años, las desigualdades salariales siguen siendo una realidad, mostrando los datos una remuneración sistemáticamente inferior en las mujeres. Son diversas las estrategias a implementar, destacando la revalorización de sectores altamente asociados con el género femenino —entendiéndose este no como un elemento de expresión de género, sino como un mero concepto clasificatorio—, así como el establecimiento de planes de liderazgo femenino fundamentados en la transparencia retributiva.



¿Es posible la igualdad (real) salarial sin que exista transparencia en la compensación monetaria de los y las trabajadores y trabajadoras? Los datos del **Instituto Nacional de Estadística**, en una actualización realizada en 2024 sobre el estudio demográfico del año 2022, muestran que los hombres trabajan 4,8 horas más semanales que las mujeres. Esta diferencia en las horas laboradas se correlaciona con contratos de jornada parcial. En este sentido, se evidencia que los hombres con horarios laborales reducidos constituyen el 6,60% del conjunto total de varones trabajadores, mientras que las mujeres con dicha modalidad de contrato representan el 21,60% del total de empleadas. Es decir, casi un cuarto de las asalariadas posee contratos que estipulan un menor número de horas semanales, lo que se relacionó, tal y como ellas informaron, con diversos factores.

El principal de ellos (49,40%) fue la **incapacidad para encontrar empleo a tiempo completo**, seguido por el cuidado de niños/as, personas enfermas, personas con diversidad funcional, o personas en adultez tardía, que representó el 16,50%. Por su parte, los varones coincidieron en el primer factor, mientras que el segundo motivo declarado (15,50%) fue la búsqueda de educación continua o formación profesional.

Estos resultados están alineados con los hallazgos del estudio sobre personas trabajadoras con hijos/as. En 2022, en España, la tasa de empleo para hombres entre 25 y 49 años varía según la cantidad de hijos menores de 12 años. Sin hijos, fue 85,30%, aumentando con uno (91,00%), dos (90,40%), y descendiendo con tres o más (81,50%). Sin embargo, para mujeres de la misma edad, se observa una relación desigual en la tasa laboral según el número de descendientes: sin hijos, 76,90%; con uno, 72,40%; con dos, 70,10%; y con tres o más, 52,00%. Es decir, de media, **las mujeres con hijos tienen una menor tasa de empleo en comparación con los varones**, lo que, presumiblemente, puede asociarse al hecho de que ellas son las que generalmente se encargan del cuidado del sistema filiar.

Toda esta montaña de datos, que nos sirven para ponernos en contexto y entender la realidad actual del mundo laboral —y no aquella que algunos/as propagan—, se relaciona de manera directa con la

remuneración. Es sencillo: una persona que trabaja menos percibe menos, y justo da la «casualidad» que estas son sistemáticamente en mayor medida mujeres.

No obstante, esta diferencia en el número de horas laboradas, ante la que es necesario hacer frente como sociedad, no es la única que influye en las diferencias percibidas, lo que se evidencia al observar la brecha salarial por hora no justificada entre hombres y mujeres, la cual tuvo un valor de 8,70% según datos de Eurostat. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la brecha real observada es mayor.

Recetas para la transparencia retributiva

Para hacer frente a las diferencias monetarias evidenciadas, se plantea fundamental el establecimiento de una **política retributiva clarificada** a la que puedan acceder todas las personas asalariadas. En esta línea, son varios los estudios que señalan la transparencia retributiva y la definición de criterios concretos en varios ámbitos como la clasificación profesional, el acceso a la empresa, ascensos y promociones, oportunidades de formación, y retribuciones, como una potente herramienta en la igualdad salarial. Por ello, no es casualidad que, en los países escandinavos en los que las conversaciones salariales no suponen un tema tabú, el porcentaje de brecha sin explicar sea menor que en otras naciones en los que la información económica es más restringida, como es el caso de España.

A través de la transparencia salarial se busca exponer las inequidades sistémicas y proporcionar las bases para el establecimiento de diferentes estrategias que traten de objetivar criterios en la remuneración, como a través de la retribución variable por objetivos, así como la eliminación o clarificación de ciertos conceptos como los *complementos personales* o la *mejora voluntaria*, que derivan de negociaciones individuales con las personas trabajadoras y que, en la práctica, se llegan a utilizar de forma discrecional en perjuicio de las mujeres.

—Pequeño inciso: Antes de que estas diferencias pueden atribuirse a una peor negociación por parte de ellas y no a un ejercicio de discriminación, quizás deberíamos quitar el foco, para variar, de las afectadas, y tratar de entender todos los aspectos sociales y culturales que pueden incidir en esta diferencia de una manera más holística—

Adicionalmente, **la apertura de la estructura salarial a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras** (RLT) supone un nuevo contexto de actuación conjunta para abordar las desigualdades y lograr así, a través de la equidad, la igualdad retributiva. El establecimiento de una comunicación horizontal y vertical efectiva en lo referido a la estrategia retributiva de las organizaciones conlleva beneficios significativos para ambas partes involucradas. Por un lado, permite a las personas empleadas verificar que sus salarios devengados se ajustan a criterios objetivos y relacionados con su desempeño, trascendiendo este la mera productividad. Este conocimiento puede incrementar la sensación de justicia y confianza en el entorno laboral, contribuyendo a un clima organizacional más favorable, y, en última instancia, al bienestar de las personas asalariadas. Sin embargo, para que esto funcione es importante que la RLT asuma su responsabilidad y recupere su esencia sindical *—últimamente despistada por la sombra de los intereses personales de los representantes—* y utilice el poder de la información con fines paritarios en la búsqueda del bienestar de cada persona trabajadora, alejándose así de la peligrosa complicidad con los/as empleadores/as que pueda perpetuar las desigualdades en una falsa convicción global de justicia.

Por otro lado, los/as empleadores/as también obtienen beneficios de esta alianza. La mejora del bienestar de los/as empleados/as repercute directamente en la productividad, la producción y la retención del talento, lo que resulta esencial en el crecimiento sostenible de la empresa. Además, esta colaboración se contempla como un atractivo angular en la incorporación y atracción de nuevo personal estratégico, contribuyendo así a fortalecer la posición competitiva de la organización en el mercado laboral.

Un cambio de paradigma

Esta nueva perspectiva de relación entre las personas empleadas y empleadoras representa un cambio de paradigma en la forma de trabajar, caracterizado por la transparencia y la cooperación en lugar de los secretismos y la cultura del miedo. Al trabajar de manera conjunta y cohesionada, con el objetivo compartido de reducir las desigualdades, se sientan las bases para una cultura laboral más inclusiva, justa e igualitaria en la que se consiga hacer frente a cualquier desigualdad percibida.

En este sentido, el conocimiento económico por parte de la RLT puede ser un factor determinante en el impulso de la promoción de mujeres en roles de liderazgo, donde siguen —y seguimos— estando claramente infrarrepresentadas (los valores en este sentido tienen una gran variabilidad que comprende desde un 17% hasta el 40% en cargos públicos, dependiendo de la muestra y tipología del estudio consultado). El compromiso en la transparencia e igualdad salarial debe estar, inevitablemente relacionado, con planes de liderazgo femenino en los que se promueva —y permita— el acceso equitativo a estas posiciones jerárquicas, lo que influirá directamente en su remuneración y por tanto en la disminución de las diferencias monetarias actuales percibidas.

Otra medida que se plantea fundamental a la hora de abordar las desigualdades y que es necesario que vaya de la mano de aquellas que impulsan la transparencia, es el establecimiento de criterios que determinen la igualdad de valor de diferentes puestos. Nuestra legislación recoge este principio de forma genérica, pero es preciso mejorar su concreción para poder consolidarse como una herramienta útil con el propósito final de establecer una organización más justa e igualitaria.

Adicionalmente, en la igualdad retributiva se plantea fundamental la reflexión conjunta sobre la revalorización de diversos roles laborales, especialmente aquellos relacionados con los cuidados y que, históricamente, han sido relegados a un tercer plano y mayormente desempeñados por mujeres. Subestimados en remuneración y prestigio, resulta esencial reconocer su importancia a través de incrementos salariales y la dignificación de los mismos. Esta revalorización no solo promueve la igualdad salarial, sino que potencialmente puede llegar a tener implicaciones sociales significativas contribuyendo a la evolución hacia una sociedad con un menor número de desigualdades.

En conclusión, a pesar del avance de la sociedad en los últimos años y el establecimiento de nuevas políticas con perspectiva de género, las desigualdades salariales siguen siendo una realidad, mostrando los datos una **remuneración sistemáticamente inferior en las mujeres**. En este sentido, son diversas las estrategias a implementar, destacando la revalorización de sectores altamente asociados con el género femenino —entendiéndose este no como un elemento de expresión de género, sino como un mero concepto clasificatorio—, así como el establecimiento de planes de liderazgo femenino fundamentados en la transparencia retributiva. Se evidencia, de igual manera, el beneficio del trabajo conjunto entre empleados/as y empleador/a, estableciéndose una relación *win win* en la que el resultado final supone la disminución de desigualdades a través de la equidad.

Estas medidas se plantean no únicamente como herramientas en el cumplimiento de la nueva jurisdicción europea alineada con los objetivos de la agenda 2030, sino también y, especialmente, como un elemento de dignidad ética en el que se aboga por algo que en la teoría parece tan simple como la igualdad, pero que resulta ser tan complicado en la práctica.

Respondiendo a la pregunta inicial, SÍ. Resulta esencial la transparencia retributiva como un pilar fundamental con el que poder empezar a trabajar en la igualdad salarial. Utópicamente, esta transparencia podría parecer ciertamente redundante, ya que no sería necesario en el contexto de una sociedad igualitaria en la que dos personas, a igualdad de condiciones, rendimiento y proyección, deberían percibir lo mismo. Sin embargo, la realidad se aleja de este supuesto y sin la claridad de los salarios, se vuelve a dejar en manos de la buena fe de los/as empleadores/as la remuneración igualitaria, quienes en su mayoría hombres, puede que —pensando mal— llegue a interferir en el propósito final de la igualdad por el miedo a perder su condición de poder.