

5 · ¿El paquete retributivo de un trabajador hombre es equivalente al de su homólogo mujer?



SÍ

Enhorabuena. Esto significa que vuestra política salarial es respetuosa con el principio de igualdad por razón de sexo. No obstante, es importante que periódicamente analicéis el salario de la plantilla por categoría profesional y segregado por sexos para evitar desequilibrios salariales constitutivos de una brecha salarial. Y, recuerda que, para realizar este análisis no solo debes tener en cuenta el salario base de los empleados, sino también, los complementos salariales, específicamente los incentivos y el salario en especie.

Ten en cuenta, además, que desde marzo de 2019 todas las empresas deben llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Si en dicho registro se observa que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más, se entenderá que existe brecha salarial, debiendo justificar, en las empresas que tengan más de 50 trabajadores las razones de tal desequilibrio salarial.



5 · ¿El paquete retributivo de un trabajador hombre es equivalente al de su homólogo mujer?

NO

lamentablemente en tu empresa podría existir una brecha salarial, lo que constituiría una infracción de carácter muy grave sancionable, en caso de actuación de la Inspección de Trabajo, con multas que pueden oscilar entre los 6.251 € y los 187.515 €.

Adicionalmente, el Inspector podría imponer sanciones accesorias:

- a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral.

No obstante, dichas sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la imposición a la empresa de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Por ello, debéis realizar un análisis de la estructura salarial de la empresa, de cada concepto que comprende la misma, identificando el origen de cada una de las cuantías percibidas por los empleados en función de sus puestos de trabajo para adoptar las medidas correctoras oportunas en aquellas desigualdades retributivas que se detecten.

5 · ¿El paquete retributivo de un trabajador hombre es equivalente al de su homólogo mujer?



Ten en cuenta, además, que desde marzo de 2019 todas las empresas deben llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Si en dicho registro se observa que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más, se entenderá que existe brecha salarial, debiendo justificar, en las empresas que tengan más de 50 trabajadores las razones de tal desequilibrio salarial.