

España busca una ley para acabar con la brecha salarial

Las propias empresas han mostrado su compromiso de poner fin a la discriminación retributiva entre hombres y mujeres, pero se encuentran con una falta de regulación clara que marque la hoja de ruta.

Sergio Saiz. Madrid

Las empresas cada vez están más concienciadas y comprometidas a que en sus estructuras no exista discriminación retributiva por razón de sexo, es decir, poner fin a la popularmente conocida como brecha salarial. Sin embargo, echan en falta una regulación clara que les marque la hoja de ruta a seguir.

El punto de partida es claro: hombres y mujeres deben ganar lo mismo. Sin embargo, a la hora de definir políticas retributivas los límites no siempre están claros, sobre todo en organizaciones meritocráticas, donde no todos los profesionales cobran lo mismo en función de méritos y consecución de objetivos.

El primer problema surge tan pronto como se busca una descripción exacta de qué es la brecha salarial y, sobre todo, cómo se calcula. “Se define como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores dividida por género”, según explican Antoni Sendra, socio de Garrigues, y Elisabet Pujol-Xicoy, asociada sénior del despacho.

Además, estos expertos matizan que “la brecha salarial no diferencia entre modalidades contractuales o puestos de trabajo ocupados por los diferentes sexos (lo que se viene a denominar brecha salarial no ajustada) por lo que no tiene capacidad para identificar, en su caso, las causas concretas de posible discriminación salarial”.

No obstante, apuntan que, aunque “esta fórmula de cálculo sirve para diagnosticar a nivel interno potenciales discriminaciones a tratar”, existe “cierta inseguridad jurídica respecto al método y criterios para calcular la brecha salarial”, por lo que se exige máxima prudencia a la hora de emitir juicios de valor basados en estos datos.

Por ejemplo, en España la



La legislación española no profundiza en la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

brecha salarial del conjunto de trabajadores dividida por géneros asciende al 15%, por lo que se encuentra por debajo de la media de la UE –situada en el 16,3%–, según datos de Eurostat a febrero de 2018. La herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial, publicada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es la que se denomina retribución normalizada.

Esta fórmula hace referencia en exclusiva al salario por las horas efectivamente trabajadas, lo que permite com-

La brecha salarial en España asciende al 15%, un punto porcentual menos que la media europea

parar datos en caso de que alguna de las personas analizadas tenga una menor retribución derivada de diferentes condiciones contractuales de dedicación horaria, por ejemplo, debido a un contrato a tiempo parcial o a una reducción de jornada.

Sin embargo, y aunque los datos ponen de manifiesto que existe una brecha salarial, en la práctica es difícil de detectar. En España sólo se levantaron 23 actas por infracción en materia de discriminación por sexo en 2016 (los datos de 2017 todavía no son oficiales). Las multas por valor agregado superaron ligeramente los 200.000 euros en ese ejercicio.

La explicación está en la legislación actual. En España, las únicas normas en vigor que hacen referencia a este ti-

po de discriminación de género en materia retributiva son la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin embargo, todavía no se ha transpuesto en España la directiva europea que exige garantizar que no se ejerce discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido o retribución. Más allá de las normas mencionadas anteriormente, los expertos señalan que la normativa española existente no presta especial atención a la cuestión retributiva.

Transparencia

Además, nuestro país no es el único donde la hoja de ruta legislativa todavía no ha avanzado mucho. En la Unión Europea, sólo once estados han aprobado una regulación relativa a la transparencia de los datos salariales por razón de sexo: Austria, Bélgica, Alemania, Dinamarca, Francia, Finlandia, Irlanda, Italia, Lituania, Suecia y Reino Unido.

Esto es especialmente importante porque “la UE viene considerando en sus informes que uno de los requisitos necesarios para poder combatir la brecha salarial y, por tanto, la discriminación de género en materia retributiva, es exigir la transparencia en los datos retributivos”, aseguran Sendra y Pujol-Xicoy.

Los dos abogados de Garrigues son contundentes y concluyen que “en España no sólo no existe un método oficial o determinado para el cálculo de la brecha salarial, tampoco hay un precepto que fije de forma específica cómo se determina la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, ni tan siquiera una norma que obligue a publicar o hacer entrega a los representantes de los trabajadores o a las autoridades públicas de los salarios divididos por razón de género”.

Qué dicen los tribunales

Además de poca legislación sobre la materia, los tribunales tampoco han entrado a analizar muchos casos sobre la existencia o no de brechas salariales en las organizaciones. Aun así, existe jurisprudencia al respecto. La sentencia más importante es una del Tribunal Supremo en la que una compañía entregaba un plus salarial voluntario

superior a los trabajadores de departamentos formados por hombres que a los integrados por mujeres. En este caso, la empresa no fue capaz de explicar a qué se debía esa diferencia y, por primera vez, el TS invirtió la carga de la prueba, obligando a que sea la compañía, y no el trabajador, el que demuestre que está justificado o existen

argumentos objetivos para en determinadas circunstancias pagar más a los hombres que a las mujeres. A nivel europeo, el TJUE, en numerosas sentencias, ha establecido que existe discriminación salarial cuando un grupo de trabajadores con categorías del mismo nivel recibe diferente salario y el colectivo afectado es de mujeres.

MARCA

La oficina de patentes deniega a los manteros el registro de ‘Top Manta’

Expansión. Madrid

La Oficina Española de Patentes y Marcas (Oepm) ha rechazado la solicitud de los manteros de registrar la marca *Top Manta* por “carecer de capacidad para ser percibida por el público como una marca, sino como una forma de venta ambulante o de venta en la calle, principalmente de productos de imitación o falsificación, que suelen coincidir con el tipo de productos para los que se solicita”.

Así, el Boletín Oficial de la Propiedad Intelectual ha publicado la denegación total de la marca nacional *Top Manta* con número 3675632, solicitada en julio de 2017 por representantes de los manteros, aceptando así las alegaciones presentadas por la Asociación para la Defensa de la Marca (Andema) y la firma de asesoría Isern Patentes y Marcas, que ha explicado en un comunicado que decidió presentar oposición para proteger el interés general de todas las empresas y comercios víctimas de las falsificaciones.

En este sentido, la oposición de esta firma se sustenta en las diferentes prohibiciones legales que no permiten que se registren marcas que sean contrarias a la ley, al orden público o a las buenas costumbres, así como las que puedan inducir al público a error, por ejemplo, sobre la naturaleza, la calidad o la procedencia geográfica del producto o servicio.

“Se trata de no legitimar comercialmente el nombre de una actividad delictiva que se basa en gran medida en la piratería y en la venta callejera de productos falsificados por parte de las mafias aprovechándose de las necesidades de las personas en riesgo de exclusión social y que merecen soluciones para obtener una vida más digna”, ha manifestado Pepe Isern, socio de Isern Patentes y Marcas.

Para Isern, “es paradójico que quienes se dedican a actividades fuera de la ley comercializando con falsificaciones tengan sensibilidad para proteger una marca de posibles fraudes”.