

En cuanto a la normativa española, ¿qué debemos tener en cuenta sobre la brecha salarial?

Hoja de Recomendaciones

La Ley del Estatuto de los Trabajadores (con las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) define el concepto de retribución, entendido en la misma línea de la normativa internacional que le precede, esto es, percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo (art.26.1.) (e incluye tanto el sueldo base como los complementos y otros beneficios sociales). El Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores recoge explícitamente la **igual remuneración de mujeres y hombres** y la obligación para el empresariado de justificar las diferencias salariales en el seno de su organización cuando sobrepasen el 25%:

“Igualdad de remuneración por razón de sexo”

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. (art. 28.1 ET)

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. (art. 28.2 ET)



Te recomendamos que consultes el apartado de Legislación del Observatorio de Igualdad y Empleo para conocer más información sobre la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.