

DREAMSTIME

Retribución justa: el reto está en valorar el desempeño

«La mayoría de las compañías no tiene ni idea de las diferencias salariales que por razón de sexo se producen en su seno y no las combaten»



EL 66% de las organizaciones aplica un sistema de retribución con bandas salariales

ROSA CARVAJAL

En las empresas faltan medidas destinadas a tener una retribución justa y equitativa, ya que solo el 43% ha instaurado con éxito acciones para lograr una política salarial satisfactoria, según el primer informe del Barómetro del Factor Humano que recoge los datos de 86 organizaciones y que representan un volumen aproximado de 152.000 trabajadores.

En este sentido, cabe destacar que, aunque el 66% del total de las organizaciones aplica un sistema de retribución con bandas salariales —categorías profesionales razonables asociadas a niveles de responsabilidad en la organización— el 60% del total no cuenta con espacios de participación vinculados al conocimiento, la comprensión y, en su caso, a la mejora del sistema de retribución.

LEGISLACIÓN

Los Reales Decretos-Leyes sobre Igualdad y Registro de Jornada aprobados recientemente por el Gobierno tienen entre otros objetivos, estrechar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Una de las grandes reformas que introduce es la expansión del criterio de igualdad retributiva ante lo que se ha llamado empleos o trabajos de

igual valor. «Obliga a las empresas a registrar los salarios promedio por sexo y ponerlo a disposición de los trabajadores y sus representantes. En aquellos casos en los que exista una diferencia de al menos un 25% entre el promedio salarial de los hombres y de las mujeres, considerando la masa salarial, las empresas deberán explicar el motivo en el registro sin que éste pueda estar relacionado con el sexo de las personas», explica Lara Vivas, socia de Cuatrecasas. El cambio legislativo busca denunciar una situación muy arraigada y obligar a las organizaciones a no reproducirla, fomentarla o simplemente consentirla.

En opinión de Susana Marcos, socia de PeopleMatters y experta en retribución y recompensa en las empresas, las medidas introducidas «no son la solución pero son un paso decidido que enciende un gran foco sobre un problema que afecta al cien por cien de los ciudadanos y que perjudica directa y gravemente a la mitad de la población. Plantea mecanismos para que las empresas cambien el rumbo de la historia, garantizando una recompensa y

trato justos y equitativos a las personas que en ellas trabajen». Lamenta que «la mayoría no tiene ni idea de las diferencias salariales que, por razón de sexo se producen en su seno y no las combaten. Tampoco los directivos son conscientes de la tendencia sesgada de sus decisiones o de cómo determinadas políticas y procedimientos conducen a una brecha no deseada. De nuevo, la transparencia y la "reeducción" son mecanismos necesarios para la mejora».

MEJORES CONDICIONES

Si planteamos a las personas que trabajan si su retribución es justa, la inmensa mayoría diría que no y que se merece mejores condiciones. José Luis Pascual, director de Experiencia de Empleado&Desarrollo en Likkap, sostiene que el reto real en materia de compensación es doble: «Que cada

vez más compañías tengan modelos de retribución centrados en el desempeño del que ocupa el puesto (cuánto de bien o de mal ha realizado sus principales responsabilidades) y el valor o importancia del puesto para alcanzar los objetivos de negocio de la compañía; que los que tienen

que gestionar estos modelos lo hagan en base a estos criterios y no de manera discrecional, creando desigualdades no justificadas».

Pascual lamenta que el Gobierno haya centrado sus políticas en «asegurar», en base a medidas centradas en la auditoría a las compañías, que cumplen con estos criterios a la hora de compensar a sus empleados. Para ello, aumentarán las inspecciones de trabajo y pedirán un despliegue de retribuciones en base al género. «Se debería invertir más en seguir una estrategia de capacitación, para que todos los directivos y mandos asuman como lógico el tener criterios objetivos (desempeño y valor del puesto) con los que marcar la gestión retributiva del cargo».

Lo verdaderamente esencial para que se produzca un cambio serio no es solo legislar sino hacer que las leyes se cumplan; apoyar a quienes hacen sus deberes y evolucionan en el sentido esperado; hacer una auditoría exhaustiva del cumplimiento y ser muy contundente con las que incumplen. «La transparencia en la distribución de las retribuciones en las empresas es una medida que empieza a ser implantada en países de nuestro entorno y que tiene un efecto positivo a medio plazo», concluye Marcos.

«La transparencia en la retribución empieza a implantarse en otros países con efectos positivos»