

EL TRATAMIENTO DEL SALARIO Y LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LOS PLANES DE IGUALDAD: INSUFICIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS

EVA SALDAÑA VALDERAS

Profesora TEU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

EXTRACTO

Palabras Clave: Condiciones de Trabajo, salario, planes de igualdad

El presente estudio pretende subrayar que, desde la perspectiva de su conformación y contenido, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, los Planes de igualdad constituyen un modelo abierto de plan de mejora, lo cual puede repercutir en su eficacia. Esta afirmación descansa en el hecho de que, a excepción del señalamiento de algunas directrices, la citada disposición se limita a exponer una enumeración abierta de los posibles ítems que pueden abordarse en los mismos, permitiendo la discrecionalidad en la selección y orientación de las acciones estratégicas. A partir del examen comparativo, puede concluirse que, en ejercicio de tal facultad, estos instrumentos se ordenan al establecimiento de actuaciones bastante estandarizadas, en detrimento de otras estrategias muy necesarias, como las dirigidas a combatir la brecha retributiva existente entre trabajadores y trabajadoras mediante la erradicación de las discriminaciones indirectas. No obstante, a pesar de las carencias, es factible la localización de prácticas modélicas, enfocadas a la detección y eliminación de desviaciones en la remuneración y al tratamiento de las ventajas sociales, que deberían convertirse en la regla general.

ABSTRACT

Key Words: Working conditions, egalitarian plans

The present study deals with the Organic Law of 3/2007, about the Equality between Men and Women. The Equal treatment policy includes an open model with an improvement plan; that without a doubt affects its efficacy. The policy mainly offers some trends, and it is limited to enumerate the type of topics that can be included under such Law, including some strategic points.

We perform a comparative analysis, and we can conclude that such regulation provides some standards solutions and leaves aside those intentions to battle the differences in earning income between workers of different gender and the eradication of direct discrimination. Yet, even if the Law has some deficiencies, there are some trends that could be followed, which aim to lower the income gap and social advantages, which no matter what should be the general rule and not the exception.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA CONSTATAción DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
3. EL MARCO JURÍDICO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD REtribUTIVA: IGUAL REMUNERACIÓN PARA TRABAJOS IGUALES O DE IGUAL VALOR, SIN DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO
4. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE ACUERDO CON LA LOIEMH
5. EL TRATAMIENTO DEL SALARIO Y LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONFORMACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD
 - 5.1. Aspectos generales
 - 5.1.1. Compromiso con la igualdad retributiva y declaraciones de objetivos
 - 5.1.2. Análisis y diagnóstico de situación
 - 5.1.3. Evaluación y seguimiento: los sujetos responsables
 - 5.1.4. Resolución de conflictos: procedimientos internos de reclamación y tutela
 - 5.1.5. Los indicadores de situación
 - 5.2. Prácticas específicas en materia de salario y beneficios sociales
 - 5.2.1. Análisis de tareas y valoración de puestos
 - 5.2.2. Sistemas retributivos y estructura de la remuneración
 - 5.2.3. Las medidas correctoras
 - 5.2.4. Los beneficios sociales: especial referencia a las trabajadoras víctimas de violencia de género
 - 5.2.5. El principio de transparencia en la retribución
6. ALGUNAS CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. INTRODUCCIÓN

Aunque los mecanismos de producción pueden ser muy sutiles, las disparidades salariales basadas en el género son manifiestas y persistentes, con repercusiones negativas de diverso tenor. A estos efectos, no es suficiente que el ordenamiento se limite a prohibir la existencia de desigualdades retributivas carentes de justificación objetiva y razonable, sino que ha de favorecer el despliegue de herramientas orientadas a la garantía, prevención y promoción de la igualdad retributiva. En esta línea se insertarían los Planes de igualdad, establecidos a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo¹, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). Como instrumentos para la gestión de la igualdad de género en las empresas, eventualmente pueden abordar, entre otras, la problemática que nos ocupa, tanto a través de medidas directas como indirectas. Desde la entrada en vigor de la citada norma y hasta la fecha, se ha ido sucediendo su elaboración de acuerdo con lo previsto en su Disposición transitoria cuarta, de manera que ya es posible contar con un cuerpo lo bastante amplio como para permitir el análisis comparativo. En este sentido, a los fines del presente estudio, se han seleccionado veinticinco textos

¹ BOE de 23 de marzo de 2007.

pertenecientes a ámbitos funcionales heterogéneos², aplicables a empresas o grupos de empresas. El criterio selectivo primordial ha sido que dedicasen su atención a la materia retributiva, que no es lugar común ni mucho menos, desde cualquiera de las perspectivas posibles, como la asignación de la remuneración y la estructuración de la misma, ventajas sociales incluidas, con el objetivo de examinar el tratamiento otorgado desde un punto de vista crítico.

La observación de los Planes de igualdad desde la perspectiva indicada ha determinado la apreciación de una serie de aspectos generales en la conformación de los mismos que se reiteran y, por tanto, permiten su estudio horizontal. Entre estos, es posible referirse a elementos como el compromiso con la igualdad y las declaraciones de objetivos; el análisis y diagnóstico; la planificación temporal; los sujetos responsables de las actuaciones diseñadas; el seguimiento y evaluación del Plan; y finalmente, la gestión de indicadores de situación. También ha resultado factible, a la inversa, el hallazgo de conceptos que no son de tratamiento común y que, en cualquier caso, parece interesante ponderar, precisamente por su singularidad. Del mismo modo, son frecuentes las omisiones de algunos ítems, circunstancia que también será objeto de reflexión. A su lado, ha sido viable sistematizar en varios bloques las prácticas dirigidas específicamente a la consecución y el fomento de la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras. De este modo, en atención a su finalidad instrumental, se podría distinguir entre medidas de depuración -- centradas en el análisis y valoración de puestos de trabajo, así como en los sistemas de remuneración y la estructura retributiva -- y medidas reactivas y/o actuaciones compensadoras. Tratamiento aparte merecerían los concretos beneficios sociales, donde se ofrecen numerosos ejemplos.

² Los Planes de igualdad objeto de estudio, cuya datación detallada se omite algunas veces en su redacción, pertenecen a las siguientes organizaciones: Adif, 2 de marzo de 2010; Alcatel, 17 de julio de 2009; Badalona Serveis Assistencials 2008; Bimbo, BOE de 23 de abril de 2010; Cajamar, 18 de julio de 2006; Caixa Galicia 2009-2013; Caixa Penedés, 2008; Danone, BOE de 29 de septiembre de 2009; Diputación de Cádiz, BOP Cádiz, 23 de julio de 2008; ENSA, BOE de 3 de octubre de 2008; Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana, 2009; Ferrovial 22 de junio de 2009; FCC Construcción, 19 de noviembre de 2008; FCC Medioambiente, 5 de diciembre de 2008; Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación, 3 de marzo de 2009; Grupo Repsol YPF, BOE de 30 de junio de 2009; Iberdrola, 12 de marzo de 2009; Liconsal 2009; Pelayo, 12 de mayo de 2009, con vigor hasta 31 de diciembre de 2013; Sadeco, 13 de mayo de 2009; Santander Consumer, 12 de diciembre de 2007; Severiano Gestión S.L., 15 de enero de 2009; Unión de Mutuas, 2009-2010; Zardoya Otis y AESA, 20 de diciembre de 2007.

2. LA CONSTATACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Como puede comprobarse desde diversos frentes institucionales, los desequilibrios sociolaborales entre mujeres y hombres persisten y continúan siendo notorios por lo que se refiere a aspectos como las tasas de empleo; el nivel de las retribuciones; el tiempo de trabajo; el acceso y desempeño de puestos de responsabilidad; la proporción de cuidados y tareas del hogar y el riesgo de pobreza³. En lo que atañe a la brecha salarial de género, es decir, el indicador que mide la diferencia relativa entre la ganancia media bruta por hora de mujeres y hombres considerando la economía en su conjunto⁴, las disparidades entre trabajadores y trabajadoras son manifiestas, notables y persistentes, con las consiguientes repercusiones sobre los ingresos a lo largo de la carrera laboral, la protección social y las pensiones, y, en consecuencia, la elevación del riesgo de pobreza, especialmente después de la jubilación⁵.

La información acerca de los diferenciales salariales es un prerequisite fundamental para localizar los aspectos discriminatorios que intervienen en la gestación y composición de la remuneración⁶, así como para el diseño de las correspondientes estrategias. Sin ánimo exhaustivo, baste indicar que en el ámbito comunitario, el diferencial medio se cifra en torno a un 17,6 %, según los datos elaborados por Eurostat⁷. Específicamente, en lo que afecta al caso español, de acuerdo con las estadísticas ofrecidas por la Encuesta de Estructura Salarial, se puede constatar que el salario medio bruto femenino, en términos anuales, es un 21,9% más bajo que el masculino⁸. Sin entrar en otras matizaciones, resulta ilustrativo indicar que la traslación de este diferencial a términos monetarios se traduce en una ganancia media anual de 24.203,33 euros para los hombres, frente a 18.910,62 euros para las mujeres⁹.

³ Con una perspectiva general, vid. OIT, Informe Mundial sobre Salarios, Actualización 2009, Ginebra 2009, pg. 6. Desde el punto de vista comunitario, vid. Comisión de las Comunidades Europeas, Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Igualdad entre mujeres y hombres — 2010, {SEC(2009) 1706}, Bruselas, 18 de diciembre de 2009 COM(2009)694 final, pgs. 3-6; igualmente, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, Dublín 2010, pg. 2.

⁴ *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, ob. cit, pg. 1.

⁵ Comisión de las Comunidades Europeas, Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Igualdad entre mujeres y hombres — 2010, cit., pg. 5

⁶ *European Foundation...*, ob. cit, pg. 24.

⁷ *European Foundation...*, ob. cit, pg. 1.

⁸ INE, Encuesta de Estructura Salarial, datos publicados el 24 de junio de 2010.

⁹ *Ibidem*.

Aunque las causas de la brecha salarial de género son complejas¹⁰, es posible distinguir la concurrencia de factores objetivos – por ejemplo, la clase de ocupación, el perfil curricular, el sector de actividad, la modalidad contractual, el tipo de jornada y variables contextuales, como la región geográfica --, y de aquellos otros que carecen de justificación objetiva y razonable y que atienden a prejuicios sociales¹¹, como sucede con la infravaloración de los trabajos típicamente femeninos o de las características y exigencias de los mismos. En cualquier caso, hay que concluir que la reducción de las disparidades retributivas entre hombres y mujeres pasa por atacar las causas subyacentes a través de la planificación de las estrategias integrales adecuadas, que pueden canalizarse a través de diferentes herramientas, no sólo legislativas, necesariamente orientadas a facilitar la implementación sistemática de medidas tanto directas como indirectas.

3. EL MARCO JURÍDICO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA: IGUAL REMUNERACIÓN PARA TRABAJOS IGUALES O DE IGUAL VALOR, SIN DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO

La base jurídica de la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras se halla en instrumentos de Derecho Internacional del Trabajo que han servido de pauta a otros posteriores, tanto internacionales y comunitarios como de nivel interno. Uno de los textos clave es el Convenio N.º 100, (OIT) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor¹². Es especialmente significativo su art. 2, donde se consagra la regla de igual salario para trabajo igual o de equivalente valor. En este sentido se dispone que “1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar, la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...”. Además, a tales efectos, se señala que “...2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios”. Igualmente, se debe citar el

¹⁰ *European Foundation...*, ob. cit, pgs. 1, 19, 21, 24.

¹¹ *European Foundation...*, ob. cit, pg. 4. En el mismo sentido, Ministerio de Igualdad, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2010, pg. 24.

¹² Adoptado el 29 de junio de 1951, con entrada en vigor el 23 de mayo de 1953.

Convenio N.º 117, (OIT) relativo a las normas y objetivos básicos de la política social¹³. En su art. 14 se establece como fin propio de éstos la erradicación de “1.(...) toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de (...) sexo (...) en materia de: (...) i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa...”. Para ello propone la adopción de “2.(...) todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de (...) sexo (...), elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados”.

Por último, cabe hablar de la Recomendación N.º 90, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor¹⁴, que acompaña al antecitado Convenio N.º 100. Señala en su art. 5 que “Cuando fuere oportuno y para facilitar la fijación de tasas de remuneración, de conformidad con el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, todo Miembro, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, debería establecer métodos que permitan evaluar objetivamente, mediante un análisis del empleo o por otros medios, los trabajos que entrañan los diversos empleos o bien debería fomentar el establecimiento de dichos métodos, para clasificar los empleos independientemente del sexo...”.

En esta misma dirección se halla encuadrada también la posterior Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuyo art. 11.1.d reconoce “...el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”¹⁵.

Dentro del Derecho Social Comunitario, el principio de igualdad retributiva se consagra en el actual art. 157 (antiguo art. 141) del vigente Tratado de Lisboa¹⁶, a cuyo tenor se señala que: “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución sin discriminación

¹³ Adoptado el 22 de junio de 1962, con entrada en vigor el 23 de abril de 1964.

¹⁴ También adoptada el 29 de junio de 1951.

¹⁵ Adoptada el 18 de diciembre de 1979.

¹⁶ Vid. versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DO L N.º 115, de 9 de mayo.

por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.”

En lo que atañe al Derecho Derivado, la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹⁷, define la igualdad de retribución retomando lo dispuesto en los textos que la precedieron. En esta línea, cabe recordar el contenido de su art. 1, donde se declara que la finalidad de la misma es la garantía de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato y que, a tal fin, contiene previsiones referidas a “... las condiciones de trabajo, incluida la retribución”. Entre sus Disposiciones Específicas, dedica un único precepto a la igualdad retributiva -- el art. 4 --, al tiempo que consagra la prohibición de discriminación. A su tenor, se prescribe que “Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución”. Esta previsión se conecta, además, con la exigencia de configurar los sistemas de clasificación profesional de acuerdo con criterios neutros, de forma que se excluya cualquier tipo de discriminación.

Existe además una serie bastante numerosa de instrumentos que poseen una importancia práctica que no cabe desdeñar y que muestran la voluntad de las instituciones comunitarias y de los interlocutores sociales europeos¹⁸. En este sentido, hay que recordar que la lucha contra las diferencias de retribución entre mujeres y hombres constituye una prioridad política para la Comisión Europea desde hace mucho tiempo, como ejemplifica el pionero Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor, de 23 de junio de 1993¹⁹, y se confirma en su Plan de Trabajo para la igualdad adoptado para el periodo 2006-2010²⁰. Además, entre otros actos específicos, cabría destacar su Comunicación “Actuar contra la diferencia de retribución”, publicada en

¹⁷ DO L 204 de 26 de julio de 2006.

¹⁸ Entre otros ejemplos, pueden citarse el Pacto Europeo por la Igualdad de Género adoptado por el Consejo Europeo y el Marco de Acciones para la igualdad entre hombres y mujeres aprobado por los interlocutores sociales europeos.

¹⁹ Se pueden consultar, respectivamente, en <http://www.consilium.europa.eu> y <http://www.etuc.org>.

²⁰ Al que acompaña un Código Práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor, de 17 de julio de 1996.

²⁰ Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (SEC (2006) 275) COM/2006/0092 final.

2007²¹. Dentro de este documento se destaca que la persistencia de la brecha retributiva pone de manifiesto la necesidad de iniciar una reflexión sobre posibles vías de acción específicas para reducir las desigualdades salariales injustificadas, reparándose, entre otras prioridades, en la promoción de "...la igualdad salarial ante los empleadores, al ser éstos los que deben aplicar, en primera instancia, el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o de igual valor". En la misma línea, pero más recientemente, la Comisión invita al Consejo Europeo en su Informe para 2010, a pedir a los Estados Miembros que, entre otros, respondan al objetivo de "...reducir las disparidades salariales entre hombres y mujeres mediante estrategias específicas que combinen todos los instrumentos disponibles..."²².

Especialmente orientativa es la Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres²³. A su tenor, en una línea que ya contaba con algún precedente concreto²⁴, se "...debería pedir a los Estados miembros que introduzcan clasificaciones profesionales que respeten el principio de igualdad entre hombres y mujeres, lo que permitiría a empresarios y trabajadores determinar las posibles discriminaciones salariales basadas en definiciones sesgadas de las escalas salariales...". En este sentido, se señala que los "...elementos de evaluación del trabajo...deberían ser transparentes y estar a disposición de todas las partes interesadas...", sugiriendo a los Estados miembros la realización de "...una evaluación exhaustiva centrada en las profesiones dominadas por las mujeres". A estos efectos, se remarca que "...Una evaluación profesional no sexista debe basarse en nuevos sistemas de clasificación y organización del personal y del trabajo, así como en la experiencia profesional y la productividad, valorados principalmente desde un punto de vista cualitativo, a partir de los cuales se recabarán datos y se establecerán cuadros de evaluación que permitirán determinar las retribuciones, teniendo debidamente en cuenta el principio de comparabilidad".

Al hilo de estas reseñas, hay que concluir que, junto a la elaboración conceptual del trabajo de igual valor, el Acervo Social Comunitario ha aportado la aclaración de la noción de retribución a los efectos del art. 157 (antiguo art.

²¹ COM (2007) 424 Final.

²² Cit., pg. 12.

²³ 2008/2012 (INI), p6_TA (2008) 0544, cuyos antecedentes pueden encontrarse en la Resolución del Parlamento sobre Igual salario a igual trabajo, 2000/2312 (INI), DO C de 28 de marzo de 2002.

²⁴ Es el caso de Bélgica, donde en el marco del *Institut de l'égalité des femmes et des hommes* se implementó una iniciativa para reformar el sistema de clasificación profesional a través del proyecto federal *EVA (EVALuation analytique)* 2001-2006, con la finalidad de reducir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, en línea con los métodos analíticos de valoración de puestos.

141). La jurisprudencia del TJCE en esta materia es enormemente abundante. En el primer sentido, puede indicarse que ha focalizado la conceptualización del trabajo del valor igual en el contenido del propio trabajo, más que en el valor de mercado. Como se ha venido reiterando jurisprudencialmente, la apreciación del igual valor supone la realización de una comparación del trabajo de la mujer y del hombre con relación a los requisitos de las tareas desempeñadas y la naturaleza de las mismas, sin tener en cuenta otros elementos de medición, como se interpretó en el Asunto C-237/85 Dato-Druck²⁵. Al lado de lo anterior, es básico subrayar que las diferencias de trato descritas pueden tener justificación en la propia naturaleza del trabajo a realizar, cuando realmente sea necesario para garantizar una remuneración acorde con los esfuerzos exigidos para la realización de la actividad y responda así a una verdadera necesidad de la empresa, como se señaló en el Asunto C-170/84 Bilka-Kaufhaus, sentencia de 13 de mayo de 1986. En esta línea, específicamente cabría destacar el Asunto 178/2001, Brunnhofer, sentencia de 26 de junio de 2001, acerca del papel de los convenios colectivos en el diseño de las clasificaciones profesionales y el riesgo de discriminación retributiva que éstas puedan implicar. Este pronunciamiento interpreta, a partir de la precedente jurisprudencia comunitaria, que “... al tener carácter imperativo, la prohibición de discriminaciones entre trabajadores y trabajadoras (...) se impone no sólo a la actuación de las autoridades públicas, sino que (...) también afecta a la totalidad de los convenios que regulen, con carácter colectivo, el trabajo por cuenta ajena...”. Además, especifica que “...La clasificación de los trabajadores de que se trata en la misma categoría profesional prevista en el convenio colectivo aplicable a su empleo no basta por sí sola para concluir que realizan el mismo trabajo o un trabajo de valor igual. En efecto, dicha clasificación no excluye que existan otros indicios para apoyar esta conclusión (...). Al tratarse de indicios, las indicaciones generales que figuran en el convenio colectivo deben, en todo caso, ser corroboradas por elementos precisos y concretos que se deduzcan de las actividades que los trabajadores implicados realizan efectivamente”. En el otro plano, uno de los problemas más frecuentes con que se ha venido encontrando el TJCE ha sido el examen de diversas partidas y compensaciones, a efectos de dilucidar su inclusión en el concepto de remuneración. La línea de tendencia viene marcada por el básico Asunto C-262/88 Barber, sentencia de 17 de mayo de 1990, donde se establece que el Derecho originario prohíbe toda discriminación en materia retributiva, cualquiera que sea el mecanismo que determine esa desigualdad. En este sentido, es posible citar otros pronunciamientos posteriores, como el Asunto C-333/97 Lewen, donde se sintetiza la doctrina anterior, explicitando que el concepto de retribución, en el sentido del citado precepto,

²⁵ Cit.

viene a englobar todas las gratificaciones, actuales o futuras, satisfechas por un empresario a un trabajador en razón de la relación de trabajo, ya sean pagadas éstas en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o de carácter voluntario. Siguen esta línea pronunciamientos como los dictados en los Asuntos C-351/00, Pirkko Niemi, de 12 de agosto de 2002; C-17/05 Cadman, sentencia de 3 de octubre de 2006; C-300/05 Voss, sentencia de 6 de diciembre de 2007; y C-46/07 Comisión c. Italia, sentencia de 13 de noviembre de 2008.

-- En el ordenamiento español, puede afirmarse la consagración del principio de prohibición de cualquier discriminación retributiva basada en el género, tanto directa como indirecta, así como el principio de igual remuneración para trabajos de igual valor, a partir de los arts. 14 y 35 de la Constitución Española (en adelante CE). En este sentido, el citado art. 14 consagra, junto a la igualdad de los españoles ante y en la ley, el principio de no prevalencia de discriminación alguna fundada en el sexo. Esta regulación se concreta en el art. 35, donde se reconoce que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En un plano inferior, la LOIEMH consagra la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito del empleo privado como para el sector público, "...en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas...", según dispone su art. 5, que habrá de conectarse con la prohibición general de cualquier discriminación basada en el sexo, tanto directas como indirectas, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, de acuerdo con el art. 3. Como especificación de lo anterior, hay que recordar que la normativa laboral se ocupa genéricamente del principio de igualdad en la remuneración en los arts. 4.2.c) y 17 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 de marzo que aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)²⁶, para hacerlo de manera específica en el art. 28. El primero dispone que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razones de sexo, expresión esta última referida a las condiciones de trabajo, entre las que se debe entender incluida la prestación retributiva. El concordante art. 17 establece la nulidad y la ineficacia de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones, directas e indirectas, tanto en el empleo como en materia de retribuciones, por circunstancias de sexo. Conexamente, tras un periodo de

²⁶ BOE de 29 de marzo de 1995.

desequilibrio entre los ordenamientos comunitario e interno, el art. 28 del ET ha terminado aplicando la fórmula de igual retribución por trabajo de igual valor, con independencia del género, prescribiendo la obligación empresarial de abonar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, 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 aquella. En consecuencia, quedan amparados por la norma supuestos discriminatorios cubiertos por circunstancias que rompían la identidad de trabajos comparables, como sucedería con las funciones pertenecientes a distintas categorías profesionales. Por el contrario, se legitiman las diferencias remuneratorias basadas en criterios objetivos como la antigüedad, la consideración del mérito, la productividad o los incentivos, siempre que excluyan la consideración del género.

Precisamente en relación con estos conceptos, hay que insistir en que la interpretación literal y sistemática permite afirmar que las contraprestaciones económicas a que se refiere el citado texto son las reguladas por el vigente art. 26 del ET y concordantes, que habrán de entenderse englobadas bajo la noción amplia de retribución. Concretamente, el concepto de salario es definido en su primer apartado como “La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como de trabajo”. A su lado, el párrafo tercero pauta el esquema de la estructura salarial y sus elementos, señalando que mediante la negociación colectiva o en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario que deberá comprender el salario base como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, los complementos salariales establecidos en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. A los efectos de tutela apuntados, debe unirse a lo anterior la previsión del art. 26.2, referido a las percepciones extrasalariales recibidas “...en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”, a las que habrá que añadir el amplio elenco de beneficios y ventajas sociales.

Finalmente, se debe indicar que la actuación jurisprudencial en la materia cuenta con notables ejemplos tanto entre la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) como en el plano ordinario. Puede resumirse en el examen de dos criterios interrelacionados, que cuentan con el análisis de las clasificaciones profesionales de referencia como telón de fondo: por un lado,

la consideración de los factores de valoración del trabajo, para conocer si se ha recurrido injustificadamente a factores discriminatorios dependientes del sexo de los trabajadores o, por el contrario, a elementos comunes; y, por otro, a partir de ellos, el análisis de la efectiva atribución de valor al mismo, es decir, la comprobación de si se ha dado más valor a unas actividades que a otras en función del género, determinando en caso de juicio negativo el carácter injustificado del tratamiento manifiestamente discriminatorio o de la medida con efecto adverso. En esta línea, hay que concluir que la mayor penosidad y esfuerzo físico son eliminados como parámetros de medida que puedan justificar un impacto desfavorable para las retribuciones de las trabajadoras, como puede comprobarse, entre otras, en las STC 145/1991, de 1 de julio, Asunto Gregorio Marañón; 58/1994, de 28 de febrero, Asunto Antonio Puig; 147/95, Asunto Gomaytex, sentencia de 16 de octubre, en la que específicamente se establece que "...si bajo una diversa adscripción del personal a secciones con tareas diferentes se está enmascarando una discriminación, la diferencia salarial resultante deberá ser contraria al art. 14 CE" (FJ 3); o, finalmente, en la STC 250/2000, Asunto Manipulación y Envasado de Agrios, sentencia de 30 de octubre.

4. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE ACUERDO CON LA LOIEMH

La LOIEMH pretende la erradicación y prevención de las conductas discriminatorias así como el establecimiento de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el marco de los arts. 14 y 9.2 de la Constitución (CE), en sintonía con las previsiones internacionales y comunitarias en la materia. Específicamente, el art. 9.2 prevé el deber de los Poderes Públicos de remoción de los obstáculos que impidan la igualdad efectiva de las personas y de los grupos en los que se integran, legitimando la adopción de acciones positivas o medidas que contribuyan a la consecución de la paridad real. A su tenor, de acuerdo con la interpretación realizada por la doctrina del TC, "...Se justifican así constitucionalmente medidas en favor de la mujer que estén destinadas a remover obstáculos que de hecho impidan la realización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo..."²⁷. Con esta finalidad, el Legislador ha venido a promover el compromiso con la igualdad y la adopción de medidas concretas en su favor, tanto en las empresas privadas como en

²⁷ STC 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2.

las entidades públicas. En este sentido, el art. 11 de la LOIEMH reconoce el deber de los Poderes Públicos y la facultad de los sujetos privados de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, en los términos fijados legalmente.

Al hilo de lo anterior, y desde la perspectiva que guía nuestro estudio, parece conveniente recordar que el art. 45 de la citada disposición establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad, el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral basada en el género, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación. Sin perjuicio de esta previsión, análogamente, deberán elaborar y aplicar este instrumento cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo, o en los supuestos de ejercicio de la potestad sancionadora que se prevén en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social²⁸, de acuerdo con el art. 45.4 y la Disposición Adicional Decimocuarta de la LOIEMH, apartado cuatro. En los restantes supuestos, queda patente la voluntariedad de las organizaciones en la adopción de este tipo de instrumentos.

En un análisis como el presente resulta necesario remarcar las previsiones legales acerca de la conformación y el eventual contenido de los Planes de igualdad, sin perder de vista la idea de que, a la luz del art. 46 de la citada norma, nos hallamos ante un modelo abierto de plan de mejora. En el primer sentido, de acuerdo con la estructura de este tipo de herramientas, el precepto los define en su primer apartado como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Las acciones de mejora específicas partirán de la formulación de "...los concretos objetivos de igualdad a alcanzar...", con especificación de "...las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución...". Igualmente, se prevé, en la organización interna de los mismos, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Específicamente además, según el apartado tercero, la formulación de objetivos y resultados del Plan puede abarcar la

²⁸ BOE de 8 de agosto de 2000.

totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, e incluso – como ha podido constatarse en el estudio de campo –, a favor del personal excluido del convenio colectivo de referencia. Desde el otro enfoque, hay que subrayar la apreciación de que, del mismo modo que la LOIEMH aprueba la libre instrumentación de las estrategias de igualdad, permite la discrecionalidad en la selección y orientación de las acciones de mejora, limitándose a exponer una enumeración abierta de los posibles ítems que puedan abordarse dentro del acceso al empleo y la relación de trabajo. En esta línea, viene a disponer en el párrafo segundo que “Para la consecución de los objetivos fijados... podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”, cuestión esta última a la que se dedica específicamente el art. 48. Aunque no aparece la referencia entre estas premisas, hay que remarcar que la norma no olvida a aquellas trabajadoras que sufren situaciones de violencia de género y que resultan amparadas por la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género²⁹. Precisamente y en este sentido, se debe subrayar que el art. 2.d) de la misma anuncia, como uno de sus principios rectores, la articulación de un conjunto integral de medidas encaminadas a la garantía de derechos en el ámbito laboral en beneficio de las víctimas, criterio que sí es reflejado frecuentemente por los Planes estudiados y que, a nuestros efectos, tiene transcendencia desde el punto de vista de las ventajas sociales.

Por último, debe hacerse mención a la garantía legal del principio de transparencia respecto al contenido de los Planes y la consecución de los objetivos marcados, que se extiende a la representación legal del personal así como a los propios trabajadores y trabajadoras beneficiados, según prevé el art. 47 de la LOIEMH, sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre Planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias. Frente al principio específico de transparencia retributiva, debe matizarse el carácter general de este otro criterio, exigible a los efectos de la eficacia de las herramientas citadas y con repercusiones en la comunicación interna y externa.

²⁹ BOE de 29 de diciembre de 2004.

5. EL TRATAMIENTO DEL SALARIO Y LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONFORMACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

5.1. Aspectos generales

5.1.1. *Compromiso con la igualdad retributiva y declaraciones de objetivos*

Como se apuntó de manera introductoria, es factible encontrar modelos de buenas prácticas dentro de la muestra estudiada en lo que respecta al compromiso con la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras y su asunción como objetivo del Plan. En este sentido se pueden hallar referencias generales, presentes en sectores de actividad heterogéneos, como oficinas y despachos, servicios financieros y energía nuclear, donde se trata de eliminar toda manifestación de discriminación en la retribución, con el fin de alcanzar el equilibrio salarial entre hombres y mujeres³⁰. Igualmente, cabe citar otras más rigurosas en las que las partes subrayan “...la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género...”³¹; así como los objetivos de “...Asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la compañía”, y “Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualatorio para todo el personal”³². También hay declaraciones referidas a aspectos algo más concretos de las condiciones de trabajo estudiadas, que aúnan medidas directas e indirectas contra la discriminación retributiva, como cuando se asume la finalidad de “...Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional (...) Revalorizando las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor”³³.

5.1.2. *Análisis y diagnóstico de situación*

Los fundamentales análisis y diagnóstico de situación no suelen incorporarse al cuerpo del Plan en la práctica generalidad de los instrumentos estudiados salvo de forma muy resumida, lo cual puede ser comprensible si se alegan razones formales – por ejemplo, se ha llegado a justificar por razones de extensión³⁴ –, o basadas en la necesaria confidencialidad de los datos retributivos de la empresa, pero nunca justificable desde la perspectiva del principio

³⁰ Es el caso de Pelayo. En la misma tendencia, Caixa Penedés, ENSA, Caixa Galicia.

³¹ Iberdrola.

³² Respectivamente, Danone y Unión de Mutuas.

³³ Grupo Repsol YPF. También Diputación de Cádiz y Sadeco.

³⁴ Pelayo.

de transparencia. No obstante, hay excepciones a imitar, como las localizadas en construcción y en servicios financieros³⁵. En cualquier caso, en ausencia de datos exhaustivos, las medidas previstas deberían tomarse como indicios que denoten una buena praxis en la previa ejecución del mismo³⁶.

Desde este punto de vista, hay que destacar la formulación de enunciados acerca de la demostrada ausencia de discriminaciones retributivas en el diagnóstico de situación (por ejemplo, cuando se indica que "...De la situación actual no se deriva ninguna inequidad retributiva")³⁷. Esta circunstancia suscita ciertas reservas, sensación que se apoya en la presencia de una variante de tales afirmaciones que resulta ser indiciaria. Se trata de una práctica a través de la cual los Planes subrayan la inexistencia de desequilibrios en la remuneración, pero desde la perspectiva restrictiva de las discriminaciones directas -- "...cobrando mujeres y hombres lo mismo por el mismo trabajo" --³⁸, lo cual nos lleva a la constatación de la difícil comprensión del concepto de discriminación indirecta por parte de los mismos, que ha de referirse a trabajos de igual valor, frente a la discriminación directa, apreciable en trabajos idénticos.

En una línea similar, aunque con matices, pueden hallarse casos intermedios en los que, aunque se ha llevado a cabo un estudio que merecería la catalogación de buena práctica³⁹, se realizan afirmaciones que luego resultan contradictorias conceptualmente, como cuando se señala que "El diagnóstico de situación, no muestra discriminación alguna en cuanto al área de retribuciones"⁴⁰, afirmación que sólo sostienen en clara referencia a las discriminaciones directas ("...Igual retribución para un mismo puesto de trabajo, con independencia de que su desempeño sea realizado por un trabajador o trabajadora")⁴¹, para luego indicar que "...No obstante, se constató que determinados servicios o puestos prestados mayoritariamente por mujeres, tienen atribuidas una compensación salarial comparativa inferior al resto..."⁴², lo cual abre la puerta a la detección de posibles discriminaciones de tipo indirecto.

Igualmente, es factible encontrar actuaciones que refieren la política retributiva de la empresa a las previsiones del convenio aplicable, otorgándole de este modo un marchamo de neutralidad⁴³. En cualquier caso, esta condición tendría de ser confirmada como elemento de partida si se quiere utilizar como

³⁵ Ferrovial, Caixa Penedés.

³⁶ Pelayo.

³⁷ Ferrovial. En el mismo sentido, por ejemplo, FCC Construcción, FCC División de Medio Ambiente, Bimbo, Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana.

³⁸ Adif.

³⁹ Sadeco.

⁴⁰ Pelayo.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² Pelayo.

⁴³ FCC Construcción, FCC División de Medio Ambiente, Severiano Gestión S.L.

el basamento objetivo de la equidad. Nos estamos refiriendo a formulaciones en las que el propio Plan ratifica que "...el análisis de retribuciones muestra que el proceso es absolutamente transparente y libre de discriminaciones: al personal de Convenio se le aplican las tablas salariales sin pluses o complementos basados en diferencias de género."⁴⁴ A la inversa, incluso es posible hallar este mismo tipo de afirmaciones respecto del personal excluido del convenio colectivo de aplicación, en el sentido de que "...las diferencias de situación en las bandas salariales entre hombres y mujeres son mínimas y obedecen al tiempo y experiencia en el puesto desempeñado"⁴⁵.

En último lugar, por su singularidad, también se debe reseñar la existencia de previsiones orientadas a diagnósticos salariales diferidos. En este sentido, es posible hallar en la muestra estudiada declaraciones acerca de la necesidad de valorar en su justa medida las habilidades y competencias de trabajadores y trabajadoras "...en la igualdad de retribuciones (a igual competencia e igual responsabilidad igual salario)"⁴⁶, y la subsiguiente eliminación de menoscabos directos e indirectos, con referencia a un estudio salarial que queda relegado a una futura etapa del Plan. En este sentido, se prevé que su ejecución podría dar lugar, en su caso, a la propuesta de acciones concretas (por ejemplo, respecto de, entre otros aspectos, los complementos salariales)⁴⁷.

5.1.3. Evaluación y seguimiento: los sujetos responsables

De acuerdo con lo esbozado anteriormente, hay que recordar que la programación temporal y las prácticas de seguimiento y evaluación del Plan son aspectos muy relacionados con la implementación del principio de transparencia y, por ello, fundamentales desde el punto de vista de la eficacia. Como sucede en general con otras instituciones, en lo que respecta al salario y los beneficios sociales, hay pocas actuaciones concretas en esta línea. Precisamente, por esta razón, hay que destacar como buena práctica tanto el señalamiento de fechas para la elaboración de las acciones⁴⁸, como las previsiones que indican plazos de ejecución y criterios de seguimiento⁴⁹. En este sentido, son adecuadas las intervenciones donde se prevé que "...la empresa verificará que se aplica el sistema retributivo y que en los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales no incide el sexo de la persona..."⁵⁰, y, especialmente, aquellas que planifican la secuencia o periodo – por ejemplo, uno o dos

⁴⁴ Danone.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ Diputación de Cádiz.

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ Por ejemplo, Pelayo, ENSA.

⁴⁹ Adif. En una línea similar, ENSA, Caixa Penedés, Danone.

⁵⁰ Adif. También, ENSA, Caixa Penedés, Danone.

años⁵¹ -- para proceder a la realización de los necesarios análisis estadísticos de seguimiento⁵².

Otra cuestión estratégica es la de los sujetos encargados de realizar las acciones descritas. Cuando se aborda este punto en los Planes, sólo se muestran dos opciones: a través de recursos internos⁵³, o mediante consultora externa. La primera tiene como eventual desventaja una posible “contaminación” por parte de los ejecutores que menoscabe la neutralidad del proceso. No obstante, parece razonable sugerir que la asignación de esta responsabilidad a instancias internas es comprensible desde el punto de vista de los costes de la gestión empresarial y ha de conectarse con las demandas presupuestarias específicas que su encargo a una consultora externa puede generar. Además es posible que, debido a la propia estructura orgánica de la empresa y sus dimensiones, pueda contar con un departamento de RR.HH. capacitado para verificar el análisis de los puestos y la valoración de tareas, así como las oportunas correcciones posteriores. Sin embargo, estos argumentos no justifican la ausencia del Comité Permanente de Igualdad – o delegados del mismo -- o del Agente de Igualdad en la ejecución de estas acciones, ya que su participación añadiría un necesario plus de neutralidad a los procesos técnicos⁵⁴.

5.1.4. Resolución de conflictos: procedimientos internos de reclamación y tutela

En conexión con lo anterior, ha de subrayarse la singularidad de las actuaciones encaminadas a conseguir el objetivo de la igualdad retributiva a través de procedimientos internos de reclamación y tutela, cuando deberían ser la regla general. Consecuentemente, se debe destacar el carácter modélico de la propuesta de “Atribuir a la Comisión de Igualdad competencia para recibir reclamaciones por diferencias retributivas por razón de sexo, en caso de que se produzcan, y ocuparse de su canalización y seguimiento”⁵⁵. De cualquier modo, para que esta previsión sea operativa, habrá de tener apoyo en una adecuada implementación del principio de transparencia retributiva que permita la comparabilidad.

5.1.5. Los indicadores de situación

Finalmente, hay que destacar que el diseño, establecimiento y aplicación de los indicadores básicos o de situación es una cuestión elemental para el

⁵¹ Adif, Pelayo.

⁵² Entre otros, Pelayo, FCC Construcción, FCC División de Medio Ambiente.

⁵³ Por ejemplo, ENSA, CajaMar.

⁵⁴ Como ejemplos positivos, vid. Cajamar y Badalona Serveis Assistencials.

⁵⁵ Unión de Mutuas.

análisis y la posterior detección de las discriminaciones retributivas y su control, constituyendo un prerequisite ineludible. Así lo muestran las diferentes acciones dirigidas a que, con una periodicidad preestablecida, la empresa analice los indicadores desagregados por sexo y niveles salariales⁵⁶, examen que, preferentemente, habrá de encomendarse a la correspondiente Comisión de seguimiento y evaluación del Plan⁵⁷. En este sentido, puede destacarse la acertada elección de los siguientes: a) indicadores para el seguimiento de la brecha salarial por colectivos, por ejemplo, según los tramos de antigüedad de éstos, lo que permitirá analizar la evolución interna de las posibles diferencias (por ejemplo, expresado mediante la ecuación “(Retribución media mujeres nueva incorporación)/(Retribución media hombres nueva incorporación) = 0 > 1”)⁵⁸; b) elementos revisados y/o modificados de la descripción de puestos⁵⁹, que posean lectura retributiva; c) criterios retributivos revisados y/o corregidos⁶⁰; así como, por último, d) porcentaje de salario variable sobre el fijo pagado a mujeres y a hombres⁶¹.

No obstante lo anterior, hay que manifestar que no son frecuentes las referencias a los beneficios sociales desde la óptica de los sistemas de control, lo cual constituiría sin duda una buena praxis. En este sentido, puede señalarse alguna muestra, como la actuación consistente en contabilizar el número de trabajadoras embarazadas que han recibido el complemento sobre la correspondiente base reguladora⁶².

5.2. Prácticas específicas en materia de salario y beneficios sociales

5.2.1. Análisis de tareas y valoración de puestos

Desde el enfoque de las medidas de depuración centradas en el análisis y valoración de puestos de trabajo, y con una perspectiva comparativa, puede decirse que, entre los supuestos estudiados, es posible localizar previsiones indudablemente orientadas hacia la dirección correcta, pero que quizá sean poco concretas. A su tenor se prevé el análisis y revisión de “...la política salarial de la Entidad para garantizar el principio de igual retribución para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor...”⁶³. Junto a estas, cabe destacar

⁵⁶ Ferrovial, FCC Construcción, FCC División de Medio Ambiente, ENSA, Unión de Mutuas, CajaMar, Badalona Serveis Assistencials, Adif.

⁵⁷ En este sentido, Adif, Danone.

⁵⁸ Es el caso concreto de ENSA. Con una tendencia similar, Ferrovial.

⁵⁹ CajaMar, Badalona Serveis Assistencials.

⁶⁰ CajaMar.

⁶¹ Badalona Serveis Assistencials.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ Caixa Galicia. Análogamente Pelayo, Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana.

el que sería el ejemplo paradigmático de buena práctica en el examen de la retribución. Se trata de la actuación consistente en la realización de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género⁶⁴, como uno de los procedimientos para alcanzar el objetivo de la integración de la transversalidad de género en la empresa y, específicamente, en la gestión de los RR.HH. En esta línea, y desde el punto de vista técnico, es posible apreciar en algunos Planes el compromiso de ejecución de dos operaciones imprescindibles si se quiere implantar un sistema de clasificación-retribución neutro y equitativo: el análisis-definición de tareas y la subsiguiente valoración de las mismas, previa a la asignación de niveles retributivos⁶⁵. En este sentido, es correcta la acción en la que se prevé como objetivo específico el análisis de "...las retribuciones salariales del personal...en cada una de las categorías laborales, basado en el sistema de clasificación profesional realizado desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, con el objetivo de establecer una equivalencia en la retribución percibida por hombres y mujeres, regulando todos los niveles retributivos con criterios objetivos y de igualdad de oportunidades"⁶⁶. A estos efectos, se propone el recurso a métodos técnicos, que ha de calificarse como modélico, previstos incluso en el propio convenio de aplicación, como ocurre en el sector de la industria nuclear. Con este fin se dispone que "...Al objeto de encuadrar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa en esta Organización de Grupos, Niveles y Puestos, (se) (...) implantó (...) un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo desarrollado por una consultora externa. Periódicamente se revisa la valoración de aquellos puestos que han sufrido modificación de funciones, o responsabilidades por si han de ser encuadrados en un nuevo nivel. La valoración de cada puesto de trabajo se realiza a través de un programa informático que analiza 44 aspectos distintos (formación y experiencia, dimensión mental del trabajo, dimensión física del trabajo, dimensión social del trabajo, tipo de información empleada, supervisión, contexto del puesto, responsabilidad, actividades administrativas, confidencialidad, idiomas, factor especial de actividades informáticas, etc.) y cuenta con más de 400 parámetros de medición. Esta clasificación se hace de forma objetiva y no discriminatoria, teniéndose únicamente en cuenta las responsabilidades y funciones propias de cada puesto de trabajo sin atender a diferencias de género"⁶⁷. Estas operaciones técnicas se confían, en algún caso, a la elaboración de instrumentos o guías específicas, lo cual parece muy estimable, sobre todo en una materia como la retributiva, cuyo control pasa inexorablemente por la concreción de la acción. Por ejemplo, ha sido posible localizar la previsión de un código de buenas

⁶⁴ CajaMar, Sadeco, ENSA.

⁶⁵ De nuevo, CajaMar, Sadeco, ENSA.

⁶⁶ CajaMar.

⁶⁷ ENSA.

prácticas, donde se incluyen referencias, entre otras, a la valoración de funciones y puestos de trabajo⁶⁸.

Consecuentemente, los criterios rectores del proceso habrán de ser la definición neutra de las tareas y su valoración de acuerdo con criterios de objetividad, de modo que la fijación concreta de los niveles o, en su caso, bandas salariales, y la inclusión de los puestos dentro de los mismos, obedezca a criterios objetivos "...y nunca teniendo en cuenta el género..."⁶⁹, ni por supuesto cualquier otra condición personal⁷⁰. Específicamente, se habrá de establecer la garantía de "...la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional"⁷¹, en coherencia con las previsiones del art. 3 de la LOIEMH anteriormente señaladas.

Sin embargo, no hay que perder de vista que la efectividad de la actuación puede quedar mermada si no se enfoca desde la óptica del principio de igual retribución para trabajos de igual valor, única posible para combatir tanto las discriminaciones retributivas directas como las indirectas, que continúan siendo las más frecuentes. A estos efectos, es necesaria la visión extensiva que demanda el respeto a este principio a la hora de fijar la medida o acción correspondiente y poner especial cuidado en no restringir su espectro a trabajos iguales o encuadrables en la misma categoría. Esta circunstancia ha podido constatarse cuando, por ejemplo, se planifica "...un estudio retributivo para analizar posibles diferencias salariales que pueda haber entre personas de diferentes sexos por materia de categoría profesional", obviando un ámbito de comparación más amplio⁷². Bien al contrario, esta apreciación no se contradice con la recomendable planificación del estudio por fases⁷³, ámbitos o incluso por centros de trabajo o familias de categorías determinadas, si se realiza desde el prisma del valor relativo de las tareas y su comparación.

5.2.2. *Sistemas retributivos y estructura de la remuneración*

La buena praxis dirigida a depurar los sistemas retributivos y la estructura y distribución de la remuneración ha de basarse en el análisis de todos los elementos que la conforman. En este sentido, en contraste frente al bloque anterior, se aprecia más detalle en las actuaciones previstas. Al respecto, es posible encontrar modelos de prácticas recomendables que se comprometen a la revisión del sistema retributivo en general, por ejemplo, a través de un

⁶⁸ Grupo Repsol YPF.

⁶⁹ Danone.

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ Iberdrola.

⁷² Badalona Serveis Assistencials. Vid. también Danone.

⁷³ Danone.

“Análisis detallado del sistema retributivo actual, a fin de detectar posibles desviaciones...”⁷⁴. Con un enfoque más específico, también se prevén actuaciones consistentes en el examen de la totalidad de las partidas que integran la retribución, entendida esta en el sentido amplio que ha de reconocerse al término. En esta línea se distinguen acciones orientadas al examen de “... las retribuciones salariales del personal (complementos, beneficios sociales etc...)”⁷⁵; con la finalidad de “...asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la compañía..., incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, y valorar si las diferencias retributivas responden a discriminación por razón de sexo”⁷⁶. Asimismo, es posible encontrar acciones dirigidas exclusivamente a los complementos salariales, donde se propone “...Revisar anualmente los (...) establecidos para evitar criterios de valoración de méritos y de desempeño que puedan estar favoreciendo inconscientemente de forma mayoritaria a un sexo frente al otro, o los puestos o niveles mayoritariamente ocupados por uno de los sexos”⁷⁷. Igualmente, se localizan prácticas orientadas a alguna herramienta concreta, como sucede con la retribución por objetivos⁷⁸, o con mención a la retribución variable, donde específicamente se propone “Aplicar *targets* de retribución variable homogéneos, en función de los niveles de responsabilidad del puesto de trabajo y funciones desempeñadas, sin discriminación alguna por razón de género”⁷⁹.

5.2.3. *Las medidas correctoras*

En términos comparativos, se puede afirmar que son pocos los ejemplos de medidas correctoras concretas introducidas por los Planes. En este sentido, habría que subrayar la necesaria presencia de las basadas en el principio de nivelación al alza, destinadas a corregir los desequilibrios económicos fruto del sesgo existente en la remuneración de las trabajadoras y que han de ser estimadas como buena práctica. A estos efectos se propone el establecimiento de “... incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales en el caso de que se detecten...”⁸⁰. Algunas de ellas se diseñan incluso con indicación de ciertos criterios selectivos en la aplicación, en atención a la mayor intensidad de la brecha salarial detectada en el diagnóstico, como, por ejemplo, puede suceder en el cálculo de la retribución variable típica del sector de los seguros.

⁷⁴ Por ejemplo, Pelayo. Asimismo, Iberdrola.

⁷⁵ CajaMar.

⁷⁶ Danone.

⁷⁷ Caixa Galicia.

⁷⁸ Pelayo.

⁷⁹ Alcatel-Lucent.

⁸⁰ Sadeco.

En este sentido, se prevé “...establecer las correspondientes medidas correctoras, potenciando el aumento de la retribución en las mujeres, especialmente en los segmentos detectados... como más desfavorecidos al existir mayores diferencias salariales respecto a los hombres...”⁸¹. Con la misma finalidad, pero teniendo como destinataria a toda la plantilla, habría que destacar la inclusión de criterios de proporcionalidad en el abono de tales percepciones, orientados a evitar perjuicios a las personas que “...inicien periodos de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad y excedencia por motivos de conciliación familiar, con reserva del puesto de trabajo”⁸². Mención específica merece la actuación consistente en imbricar ejes distintos de políticas de igualdad de oportunidades y de trato, para establecer una estrategia conjunta destinada a luchar contra la segregación horizontal y la discriminación retributiva. Se trataría de acciones que consideran que “...Dado que la brecha salarial, se produce por la estratificación de puestos y funciones por colectivos, las distintas actuaciones a seguir en materia salarial pasan por una composición más equilibrada de los mismos que permita fomentar la presencia de género menos representado en las diferentes categorías profesionales, y valorar entonces los resultados del análisis salarial”⁸³.

5.2.4. Los beneficios sociales: especial referencia a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Como se ha apuntado, el tratamiento de los beneficios sociales realizado por los Planes que conforman la muestra está bastante generalizado. Puede decirse que es homogéneo dentro de su multiplicidad, afectando primordialmente a prestaciones pecuniarias. Desde la óptica de género, dichas mejoras se reconducirían a la natalidad y sus consecuencias laborales, así como a la concesión de ayudas y ventajas para favorecer la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales, que pueden tener como destinataria a toda la plantilla, así como la promoción profesional de las trabajadoras; a su lado, es posible hallar beneficios específicos aplicables exclusivamente a las víctimas de violencia de género.

Con referencia a todos ellos y a semejanza de lo que sucede con la estructura retributiva, cabría destacar como punto de partida la existencia de hipótesis de buenas prácticas que refieren la necesidad de analizar los beneficios sociales así como su actualización, para evitar el sesgo en la concesión de los mismos. En esta línea, es posible localizar acciones orientadas al estudio pe-

⁸¹ Pelayo.

⁸² Igualmente, Pelayo.

⁸³ Ferrovial.

riódico (anual) de “...los beneficios sociales de que dispone el personal (...) observando que se adecuan al momento en que han de concederse y que en el criterio para su disfrute no inciden connotaciones sexistas”⁸⁴.

Desde la perspectiva concreta de su clasificación, hay que indicar que es frecuente encontrar ejemplos de buenas prácticas, como la ayuda por nacimiento de hijo o figuras legales asimiladas, otorgada en atención a cada menor, con independencia de que ambos progenitores trabajen en la empresa, con un acertado criterio de asignación, cual es la existencia de un límite de ingresos para la percepción de esta ayuda⁸⁵. En una línea paralela, se puede mencionar la ayuda por hijo/a a cargo, y para formación⁸⁶ o material escolar, y la ayuda por hijo/a y familiar con discapacidad hasta el segundo grado por consanguinidad o por afinidad⁸⁷. Asimismo, es modélica la inclusión de las clásicas ayudas por guardería⁸⁸, también regida en algún supuesto por el principio de adjudicación hasta límite de ingresos⁸⁹. Igualmente, es posible apreciar algunas medidas muy positivas encaminadas a evitar minoraciones retributivas objetivas, como las derivadas de la reducción de jornada, que impactan predominantemente en las trabajadoras⁹⁰. Correlativamente, merece la calificación de buena práctica la previsión que considera “...la jornada al 100% en los casos de reducción de jornada por maternidad, paternidad o por cuidado de familiares dependientes de hasta 2º. Grado para el cálculo de la retribución variable”⁹¹. Del mismo modo, parece especialmente adecuado, aunque no es frecuente, el tratamiento del plus de transporte, consistente en la garantía de su abono íntegro incluso en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar⁹². Análogamente, ha de señalarse como buena práctica el establecimiento de mejoras sobre la prestación correspondiente durante la suspensión por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de 9 meses, adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente o simple, y según lo establecido en el artículo 45, apartado 1, letra d) del ET, de manera que se compense al trabajador/a “... con la diferencia que haya entre la prestación que perciba con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal, y la retribución que viniera percibiendo cuando estaba en activo, con los límites

⁸⁴ Adif. También Danone.

⁸⁵ Caixa Penedés, Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación.

⁸⁶ Caixa Penedés, Liconsá.

⁸⁷ Por ejemplo, Caixa Galicia, Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación, Zardoya y AESA.

⁸⁸ Entre otros, Caixa Penedés, Liconsá, Santander Consumer, Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación, Zardoya y AESA.

⁸⁹ Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación.

⁹⁰ Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana.

⁹¹ Iberdrola.

⁹² Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación.

temporales y de disfrute establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres⁹³. La misma valoración merece la mejora prevista para los casos de suspensión del contrato como consecuencia de ejercer el derecho en los casos de fallecimiento de la madre posterior al parto, con independencia de que ésta hubiera realizado o no un trabajo retribuido. En estos casos, "...la Entidad compensará con la diferencia que exista entre la prestación que perciba con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal y la retribución que viniera percibiendo cuando estaba en activo, con los límites temporales y de disfrute establecidos en la Ley Orgánica 3/2007..."⁹⁴. De igual manera, puede señalarse como ejemplo la propuesta formulada en materia de previsión social, consistente en realizar aportaciones al plan de pensiones correspondiente durante la suspensión por maternidad y excedencia⁹⁵. En relación con esta última institución, merece además una estimación muy favorable la conservación de las percepciones económicas por hijo a cargo fijadas en el convenio colectivo de aplicación, en caso de excedencias solicitadas por motivos familiares⁹⁶. La misma calificación merece el mantenimiento de condiciones especiales para empleados en productos y servicios de la empresa, como sucede en el sector de servicios financieros, respecto a los "...que se tuvieran contratados durante la situación en activo"⁹⁷.

También parecen muy adecuadas las medidas consistentes en la oferta de becas⁹⁸, o el reembolso de gastos realizados, en caso de efectiva promoción a las categorías masculinizadas para las que se requiera una formación específica⁹⁹. Por ejemplo, para el sector de transportes ferroviarios, se prevé que será reembolsado "...hasta un 50 % del importe que, en concepto de matrícula...", se abonó en su día¹⁰⁰.

En lo que atañe a las trabajadoras víctimas de violencia de género, también es posible apreciar diversas mejoras que han de calificarse indudablemente como buenas prácticas. En este sentido, es posible hallar actuaciones donde se prevé que, cuando la trabajadora pase a una situación de incapacidad temporal por ser víctima de violencia de género, "...la Entidad compensará con la diferencia que exista entre la prestación que perciba durante el período de suspensión de su contrato de trabajo o durante la situación de la incapacidad temporal, y la cuantía de la retribución que viniera percibiendo cuando

⁹³ Caixa Galicia.

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ *Ibidem*, previéndose que durante el "... (1º año) (*sic*) se realizan aportaciones para jubilación y riesgo..."

⁹⁶ Santander Consumer.

⁹⁷ Por ejemplo, Santander Consumer.

⁹⁸ Innovatec.

⁹⁹ Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana.

¹⁰⁰ *Ibidem*.

estaba en activo, con los límites temporales y de disfrute establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género...¹⁰¹. En una línea similar "...se establece una ayuda económica para las víctimas de violencia de género que complementaría el salario del 100% en caso de reducción de jornada durante dos meses"¹⁰². Del mismo modo se prevé la retribución de las horas que, debidamente justificadas, emplease en asuntos judiciales y asistencia social integral para hacer efectiva su protección¹⁰³. Asimismo, se establecen ayudas para los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo "...durante los cuales la empresa se hará cargo del desplazamiento y alojamiento durante los primeros quince días, según el cuadro de dietas vigente en la empresa..."¹⁰⁴. Igualmente, se fija la ayuda por alquiler "...en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el periodo que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual..."¹⁰⁵, y por compra de vivienda, en idénticos términos, "...cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema"¹⁰⁶.

5.2.5. *El principio de transparencia en la retribución*

Es ineludible recordar que el principio de transparencia es consustancial a la igualdad retributiva. Se trata de un instrumento insoslayable para conseguir la equidad, que ha de aplicarse tanto a los criterios de análisis y valoración del trabajo como al diseño de la estructura retributiva. Encuentra reflejo en algunos de los Planes examinados a través de buenas prácticas que denotan, respectivamente "...La importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia..."¹⁰⁷, y la necesidad de regular una estructura retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio¹⁰⁸. De forma auxiliar, entre las medidas para conseguir el objetivo específico, se establece la reestructuración del recibo oficial de salario, a los efectos de detallar "...de una forma más clara los conceptos salariales existentes"¹⁰⁹. Análogamente, se prevé el análisis "...de los actuales canales de comunicación e información a los empleados/as y mejoras a introducir en su caso..."¹¹⁰, actuación que ha de calificarse muy positivamente, ya que de nada sirve eliminar la opacidad en la política retri-

¹⁰¹ Caixa Galicia.

¹⁰² Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación.

¹⁰³ Como muestras, Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación, Licons.

¹⁰⁴ Grupo Inditex para sus sociedades de fabricación.

¹⁰⁵ Grupo Repsol YPF.

¹⁰⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁷ Iberdrola.

¹⁰⁸ En este sentido, Sadeco, Caixa Penedés.

¹⁰⁹ ENSA.

¹¹⁰ Iberdrola.

butiva, desde un punto de vista técnico, si no va acompañada de la suficiente interrelación entre los sujetos involucrados.

6. ALGUNAS CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Los Planes de igualdad se anudan a la necesaria y exigible materialización del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en acciones y resultados, que compete a los Poderes públicos y los agentes sociales. Para que tengan validez como herramientas estratégicas, habrán de reunir una serie de elementos y características que los conviertan en estructuras de aplicación eficaces. Algunos de estos rasgos adquieren además un peso específico añadido cuando se trata de instituciones como la política retributiva de la empresa. Nos estamos refiriendo a su conformación, que habrá de ser homogénea, como mínimo acorde con factores contextuales como el sector de actividad y en atención a la dimensión de la organización; a la imprescindible fijación de objetivos y estrategias concretas; al establecimiento de una planificación temporal rigurosa para la implementación de acciones; la determinación de los sujetos responsables de tales operaciones; la fijación de sistemas cuantitativos de recogida de datos, evaluación de resultados y seguimiento eficaces, con calendarios precisos y exhaustivos de ejecución y revisión; la fijación de los recursos presupuestarios necesarios, en su caso; y finalmente, la consiguiente publicidad de acciones y logros.

Es posible llegar a la conclusión de que, a grandes rasgos y de acuerdo con el examen de la muestra estudiada, el tratamiento de la retribución por parte de los Planes es bastante fragmentario. No tiene ni la presencia ni el carácter incisivo y global que reclama una cuestión de tal importancia, sobre todo si se comprueba la dimensión y la persistencia de la brecha salarial en nuestro país. Cuando se ha verificado, se ha introducido en los compromisos generales y declaraciones de objetivos, así como algunos análisis y diagnósticos de situación. Además, ha sido posible el estudio de acciones concretas y algunos mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados, especialmente en lo que atañe a la cuestión de los indicadores.

De manera específica, se puede constatar sin dificultades el compromiso con el establecimiento de una política retributiva en igualdad, carente de discriminaciones basadas en el género, circunstancia que no tiene porqué implicar que dicha mención desemboque en la propuesta de objetivos y acciones concretas en el cuerpo del Plan, como sucede en muchos casos. En la misma línea, se debe resaltar la desigual realización de análisis y diagnósticos de situación, más cualitativos de lo deseable, que algunas veces se salva con reenvíos al convenio colectivo de referencia. Estos suelen caracterizarse frecuentemente

por la expresión de carencias conceptuales centradas en una comprensión restrictiva de la noción de discriminación, que gira predominantemente en torno a la discriminación directa, en detrimento de las de tipo indirecto, mucho más frecuentes y difíciles de detectar, que resultan soslayadas. Esta circunstancia, a su vez, limita las estrategias de erradicación, reduciendo el área de tutela y consecuentemente, la efectividad del Plan.

En lo que atañe a las intervenciones concretas, las prácticas orientadas a la consecución y el fomento de la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras poseen diverso tenor. De este modo, en atención al criterio de su finalidad, ha sido factible distinguir medidas de depuración por un lado, y medidas reactivas y/o actuaciones compensadoras por otro, centrándose las primeras en el análisis y valoración de puestos de trabajo, así como en los sistemas de remuneración y estructura retributiva. Al respecto, se debe subrayar que son muy escasas las propuestas del primer tipo, circunstancia que no cuadra con las aspiraciones de una pretendida objetividad en la remuneración. No hay que olvidar que la aplicación de estas técnicas de gestión se ordena a la confección de una escala de tareas en atención a su valor relativo, de acuerdo con criterios de neutralidad, lo cual resulta decisivo desde el enfoque del principio de igual retribución para trabajos de igual valor y determinante en la asignación de niveles retributivos, sin desviaciones fundadas en el género. En la misma línea, hay que remarcar que son contados los instrumentos en los que se aboga por la realización de un análisis completo de la estructura salarial, centrándose en la mayoría de los supuestos, cuando se ha hecho, en el examen de complementos salariales determinados, lo cual no deja de ser una práctica modélica pero, en todo caso, parcial. Por el contrario, las actuaciones diseñadas en materia de beneficios sociales están prácticamente generalizadas y puede decirse que obedecen a líneas comunes, girando en torno a la concesión de prestaciones económicas. En este sentido es posible hallar numerosos ejemplos consistentes en la concesión de ayudas y ventajas para favorecer la conciliación entre responsabilidades familiares y laborales y el desarrollo profesional, que pueden tener como destinatarios a todos los trabajadores de la empresa, así como beneficios aplicables exclusivamente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Unido a lo anterior, hay que inferir que también es objeto de tratamiento por parte de los Planes, aunque no es lo común, la implementación del principio de transparencia en la retribución, que ha de catalogarse como buena práctica. En conexión con esta cuestión, hay que acentuar que el examen comparativo ofrece ejemplos de planificación temporal, así como de determinación de los sujetos responsables de la ejecución de las actuaciones y las prácticas de seguimiento y evaluación. En algunos casos merecen una valoración positiva, aunque en general, adolecen de falta de precisión. En este sentido, para ilustrar

esta característica desde un punto de vista formal, baste señalar que no pocos textos omiten la referencia exacta de su propia fecha de aprobación y vigencia.

Finalmente, hay que concluir que, otras veces, puede apreciarse simplemente la preterición o postergación de la cuestión retributiva, lo cual puede ser indiciario tanto de su difícil abordaje -- por su complejidad técnica o por sus repercusiones en los costes laborales --, como de la escasa prioridad que se le atribuya en beneficio de otros ítems. En cualquier caso, desde la perspectiva de la estructura y contenido de los citados instrumentos hay que recordar que, al cabo, a la luz del art. 46 de la LOIEMH, nos hallamos ante un modelo abierto de plan de mejora: del mismo modo que la citada disposición se limita a esbozar algunos puntos de necesaria presencia en la conformación de los Planes, aprueba la libre configuración de las estrategias de igualdad, al permitir la discrecionalidad en la selección y orientación de las acciones de mejora, limitándose a exponer una enumeración abierta de los posibles ítems que puedan abordarse, lo cual puede resultar arriesgado en una materia enormemente compleja como la igualdad retributiva y que, a la postre, puede justificar la omisión de su tratamiento, como parece suceder en no pocos ejemplos, coadyuvando al mantenimiento de los desequilibrios retributivos constatados.