



 **quirónprevención**

Nuestro trabajo es cuidar del tuyo

 www.quironprevencion.com  91 122 14 52

BRECHA SALARIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El objetivo principal de la prevención de riesgos laborales es proteger a todas las personas trabajadoras de la exposición a aquellas situaciones o actividades laborales que pueden provocar un daño en su salud.

Un elemento fundamental para la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y la salud laboral es tener en cuenta que pueden existir desigualdades importantes en las condiciones laborales y de trabajo de mujeres y hombres, que consecuentemente comportan desigualdades en la exposición a los riesgos laborales.

En el caso de las mujeres trabajadoras, los riesgos psicosociales son de especial interés. Entre otros, se suelen dar las siguientes discriminaciones por género: diferencias en la asignación de funciones y en la importancia de las funciones asignadas, existencia de brechas salariales y dificultades en la conciliación de la vida personal y laboral.

Todo lo relacionado con retribuciones y brecha salarial queda recogido en el [RD901/2020](#) y [RD902/2020](#), respectivamente.

En el [RD901/2020](#) dentro del informe de diagnóstico que se incluye en el plan de igualdad, se analizan las siguientes materias, siendo las “retribuciones” relacionadas con la brecha salarial, una de ellas:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional de la plantilla.
- Formación que se facilita a los trabajadores.
- Promoción del personal en el seno de la empresa.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida familiar y laboral.
- Infra-representación femenina, en caso de que exista.
- Retribuciones diferenciadas por el género.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Respecto a la brecha salarial es importante la entrada en vigor el 14 de abril de 2021, del [RD902/2020](#), en el cual se indica que a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes

aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

La normativa vigente sobre la igualdad salarial incluye que el principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los tres instrumentos regulados en el presente real decreto:

- El registro retributivo.
- La auditoría retributiva.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.

El **Criterio Técnico 104/2021 de la Dirección del Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social publicada el 14 de abril de 2021, de conformidad con la normativa europea**, recoge que la brecha salarial puede provocar estrés laboral. Por tanto, debe considerarse como un factor de riesgo psicosocial por cuanto afecta a las relaciones personales en el trabajo, y al desarrollo profesional.

Ante la necesidad de proceder a una evaluación preventiva de los reseñados riesgos, identificando y valorando los mismos mediante el uso de fuentes de información como las que proporcionan datos objetivos mediante la utilización de técnicas que gocen de criterios de validez y fiabilidad, hay que considerar que los informes que se deriven del registro distributivo representan una herramienta que, partiendo e de una obligación legal, su regulación le dota de especial validez y fiabilidad.

Todo ello sin olvidar que el citado **Criterio Técnico 104/2021** requiere a que en la actuación de la inspección de trabajo ante los riesgos psicosociales se incluya como una de las medidas más frecuentes la detección de la “omisión de medidas de protección del derecho a la igualdad de trato, en los casos en que las mismas fueran uno de los resultados de la gestión de los riesgos psicosociales (sic)”.

Por todo lo expuesto anteriormente, puede observarse la relación de los riesgos psicosociales con las discriminaciones que puedan originarse a través de la brecha salarial, siendo las retribuciones y la información analizada en el registro retributivo y auditoría retributiva de vital importancia para poder disponer de un diagnóstico adecuado de la situación.