

Caso. Desigualdades salariales en Manufacturas Reepin.

Carlos Flores intentaba imaginar qué hacer en un problema de la situación salarial que tenía en su planta. Recientemente Flores asumió el cargo de presidente de esta empresa. El fundador Pedro Ramírez, había sido presidente por 35 años. La empresa era una organización familiar que se ubicaba en una pequeña ciudad al sur de México.

Tenía aproximadamente 250 trabajadores y era el empleador más grande de la comunidad. Poco tiempo después de llegar a la empresa, Flores comenzó a notar que había una desigualdad considerable en la estructura de pagos de los asalariados. Una plática con el director de recursos humanos lo llevó a creer que el sueldo de los trabajadores era más una cuestión de negociación individual con el presidente anterior.

El pago por hora de los trabajadores de la fábrica no era el problema, ya que estaban sindicalizados y sus salarios se establecían mediante negociación colectiva. Un análisis de la nómina de asalariados demostró que había 25 trabajadores que variaban en remuneración. Un examen más cercano mostró que 14 de los asalariados eran mujeres. Tres de ellas eran supervisoras de fábrica de primera línea una era la directora de recursos humanos. Las otras 10 no eran empleadas administrativas.

Este análisis también evidenció que la directora de recursos humanos parecía estar mal remunerada, y que a las tres supervisoras se les pagaba un poco menos que a cualquiera de los supervisores hombres. Cuando se le preguntó a la directora de recursos humanos sobre esta diferencia de sueldos, señaló que creía que a las supervisoras quizás se les pagaba menos principalmente porque eran mujeres y tal vez el presidente anterior, no creía que las mujeres necesitaran tanto dinero porque tenían esposos que trabajaban.

La empresa tenía buen sistema de valoración de puestos de trabajo. Aunque estaba bastante familiarizado y tenía habilidad con esta herramienta de remuneración, Flores no disponía del tiempo para realizar un estudio de valoración de puestos en Manufacturas Reepin.

Por lo tanto, decidió contratar a un consultor de remuneraciones de una universidad cercana, para que lo ayudara. Juntos decidieron que los 25 puestos asalariados, debían estar en el grupo de valoración de puestos, que debía usarse en método de clasificación en la valoración de puestos y que las descripciones de puestos recientemente completadas por la directora de recursos humanos, estaban al corriente, eran precisas y útiles en el estudio.

La valoración de puestos mostró que no había evidencia de desigualdades o discriminación importantes en los puestos no administrativos, pero que la directora de recursos humanos y las tres supervisoras recibían un sueldo bajo en relación con empleados asalariados varones comparables. Flores no estaba seguro de qué hacer.

Fuente:

Dessler, Gary. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación