

## ●●● IGUALDAD

Son todavía un borrador pero en breve pasarán a reglamentar el proceder de las empresas en materia de igualdad entre hombres y mujeres y de brecha salarial entre ambos. La exigencia de realizar una auditoría retributiva en el diagnóstico de igualdad, el derecho de acceso a la información retributiva por parte de cualquier trabajador de la empresa y la inclusión de los trabajadores puestos a disposición por ETT's en el cómputo del número de empleados son algunas de las obligaciones que incluye.



# IGUALDAD

## LOS REGLAMENTOS QUE VIENEN

**BEATRIZ ARDID,**

Responsable de la línea de negocio de Diversidad y Bienestar Corporativo de PeopleMatters

La publicación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres significó en su momento, allá por 2007, un hito por el que desde el Gobierno se pretendía atacar la situación subyacente en la sociedad y en las empresas respecto a la desigualdad de trato y oportunidades entre ambos colectivos. Pasados más de 12 años se han producido sin duda cambios, pero éstos no han sido suficientes y subsiste una realidad social de desigualdad de las mujeres.

Con la publicación en marzo del año pasado del Real Decreto Ley 6/2019 se pretende, una vez más, que la legislación actúe como impulsora para que se ataquen estas situaciones con mayor profundidad con objeto de propiciar soluciones más eficaces y una igualdad de facto para las mujeres en la empresa.

Los cambios introducidos por el RD Ley 6/2019 impactaban principalmente en la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, la elaboración de los planes de igualdad (ampliando su alcance a todas las empresas con más de 50 trabajadores), los contenidos mínimos de los diagnósticos de igualdad y la obligación de contar con la participación de la representación legal de los trabajadores durante todo el proceso a través de la creación de una mesa negociadora, la transparencia retributiva con la creación de hoja de registro retributivo por género y un primer esbozo de brecha salarial.



# IGUALDAD

**A pesar de que los textos no son definitivos, sí son muy clarificadores en cuanto a cuáles son las intenciones del legislador en ambas materias, y posiblemente no sufran cambios de gran calado hasta su aprobación definitiva y promulgación •**

Muchos de estos cambios quedaban pendientes de un próximo desarrollo reglamentario que diese “luz” a los contenidos para que las empresas pudieran llevarlos a la práctica y dar cumplimiento a la norma legal.

Con más de un año de retraso, los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad han abordado el mandato de desarrollo reglamentario a través de dos textos que se encuentran actualmente en fase de proposición de mejoras para, posteriormente, presentarse en el Consejo de Ministros para su aprobación:

- Proyecto de Real Decreto por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.
- Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Reglamento para la Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres.

Pese a que dichos textos no son definitivos, sí son muy clarificadores en cuanto a cuáles son las intenciones del legislador en ambas materias, y posiblemente no sufran cambios de gran calado hasta su aprobación definitiva y promulgación.

#### PLANES DE IGUALDAD ]

En la regulación de los planes de igualdad se clarifican el contenido de determinadas obligaciones contempladas en el RD Ley 6/2019 y otros aspectos no regulados hasta ahora como son:

- **Planes de igualdad de Grupo de Empresas:** Cuando el diagnóstico de situación arroje un resultado idéntico en todas las empresas de un grupo, éstas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo si así se acuerda por parte de quienes estuviesen legitimados para negociarlos, sin perjuicio de la obligación, en su caso, de disponer de plan propio aquellas empresas no incluidas en el plan del grupo.
- **Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa:** Están incluidas en la plantilla total de la empresa las personas trabajadoras que se encuentren en cada

momento prestando servicios en empresas usuarias en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

- **Plazos para iniciar la negociación del diagnóstico y plan de igualdad,** a los tres meses de cumplir los 50 trabajadores en la plantilla sin perjuicio de lo que pueda establecer la negociación colectiva. Sin embargo, en todo caso, las empresas deberán tener aprobado y registrado su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo de 3 meses previsto para constituir la comisión negociadora del plan de igualdad.
- **Los contenidos de los planes de igualdad** son detallados y siguen todo lo ya exigido en las solicitudes del Distintivo de Igualdad en la empresa, dotando de mayor rigor a la elaboración de estos documentos.
- **En anexo, se documenta cada uno de los apartados del diagnóstico de igualdad** ya regulados en el RD Ley 6/2019, siendo uno de los más relevantes la auditoría salarial, novedad del mencionado texto legal y que hasta ahora se estaba a ciegas respecto a su alcance y metodología que se desarrolla en el Proyecto de Reglamento de igualdad retributiva.

#### IGUALDAD RETRIBUTIVA ]

La regulación de la igualdad retributiva es coherente con el texto del desarrollo de los planes de igualdad y recurre a una serie de metodologías normalizadas y transparentes también referidas en ese texto:

- **La igualdad de retribución para trabajos de igual valor,** a través de sistemas de valoración de puestos globales con los factores que concurren en los puestos, acordes **al sector actividad y tipo organización.** En los convenios colectivos se deberá hacer una valoración de la clasificación profesional con descripción de los factores y condiciones concurrentes en cada grupo y nivel profesio-

**Será obligado el registro retributivo que contendrá, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable ●**

nal, en una hoja aneja y presentarla para su registro público.

- La obligación de una **auditoría retributiva** en el diagnóstico de igualdad y que estará sujeta a una auditoría externa realizada por auditores acreditados e independientes (dentro del año de la firma del plan de igualdad y cada 3 años). Es obligatorio para esta auditoría retributiva:
  - » Contar con un **sistema de evaluación de puestos de trabajo** relacionado con los sistemas de retribución y de promoción.
  - » **Analizar la relevancia de otros factores** desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
  - » **Elaborar un plan para la corrección** de desigualdades retributivas, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y responsable/s de su implantación y seguimiento.
- La **integración y aplicación del principio de transparencia** retributiva utilizando distintos instrumentos:
  - **Registro retributivo** que contendrá desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación

aplicable (o conforme al sistema de evaluación de puestos de trabajo existente).

- » A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
- » El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el art. 28.3 ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.
- » La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada con carácter previo a la elaboración del registro.
- Adecuado **acceso a la información retributiva**, aspecto controvertido y que el texto de la futura reglamentación contempla a través del acceso de cualquier persona trabajadora a la información del registro retributivo. Sin perjuicio de ello, deberá informarse por la empresa a cada una de las personas trabajadoras afectadas en el caso de que a partir del registro retributivo se detectaran diferencias retributivas relevantes.

Estas son las principales novedades contempladas en la futura reglamentación y cuya aplicación, además de significar un esfuerzo importante, conllevará cambios en la cultura de muchas compañías, que deberán progresar en la transparencia de sus procesos de gestión de personas. ]

