

Igualdad, 12 años después. Las novedades que vienen...

Ardid, Beatriz

Orden, Elena

Capital Humano, Nº 356, Sección Relaciones laborales y prevención / Artículos, Septiembre 2020, Wolters Kluwer

Las mejoras que se están tramitando en la ley de igualdad conllevarán cambios culturales dentro de las compañías que afectarán tanto a las personas como a los procesos y sistemas de RRHH.



Beatriz Ardid

Senior Manager de PeopleMatters



Elena Orden

Consultor Senior de PeopleMatters



«El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente».

Así rezaba la Exposición de Motivos de la **Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y bien podría repetirse 12 años el actual escenario legislativo en la materia.

En aquel entonces la Ley salía a la luz con el reto de abordar la situación de desigualdad entre hombres y mujeres que se manifestaba en la realidad social y que, principalmente, se centraba en el difícil acceso a puestos de responsabilidad, la desigualdad salarial y la falta de corresponsabilidad del hombre en el ámbito privado.

¿Qué hemos logrado en el marco de esta Ley? Según el **Instituto Europeo** para la Igualdad de Género, **España ocupa el noveno puesto en su ranking**. Y dos puestos por debajo, el **undécimo**, en el Índice de Instituciones Sociales y Género de la **OCDE**, ambos publicados en 2019.

De acuerdo con el **Instituto Europeo**, nuestro país se sitúa 2,7 puntos por encima de la media de la UE (por

detrás de Suecia, Dinamarca, Francia, Reino Unido, Finlandia, Países Bajos, Irlanda y Bélgica). Por su parte, la **OCDE** estima que la desigualdad de género en España se encuentra entre las 11 más bajas de los países que la conforman, con una tasa del 14 %.

En este contexto de cifras y con el objetivo de seguir trabajando para lograr una igualdad real de trato y oportunidades entre hombres y mujeres mediante soluciones más eficaces, el legislador vuelve a actuar en marzo de 2019 a través de la publicación del **Real Decreto Ley 6/2019**. Esta Norma impacta de manera especial, una vez más, en la corresponsabilidad de los hombres equiparando la duración de los permisos de maternidad y paternidad. Asimismo, impacta en la transparencia retributiva y brecha salarial, refuerza el papel de la negociación colectiva y amplía la regulación de los **Planes de Igualdad**. Respecto a esta última materia:

- Extiende la obligación de elaborar Planes de igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores.
- Amplia el contenido mínimo del diagnóstico previo pertinente, demandando una auditoria retributiva y una profundización en las condiciones laborales.
- Anticipa la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que se desarrollará reglamentariamente.
- Pone en marcha la obligación llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, y derecho de acceso a esta información.
- Obliga a las empresas a justificar las brechas salariales superiores al 25%.
- Impone 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.
- Introduce «*trabajo de igual valor*» como nuevo concepto en el ordenamiento jurídico.

Alguno de los contenidos del Real Decreto Ley 6/2019 quedaban pendientes de un siguiente desarrollo reglamentario que diese «luz» a lo regulado para que las empresas pudieran llevarlos a la práctica y dar cumplimiento a la norma legal.

Para abordar este mandato de desarrollo reglamentario, los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad han redactado 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.

Estos textos, si bien no son definitivos, sí que permite obtener información valiosa sobre las intenciones del legislador en ambas materias.

En la **regulación de los Planes de Igualdad** se clarifica 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 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.

— **Partes legitimadas** para la negociación: se contempla la situación en la que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, o en la que coexistan centros con y sin representación.

— Los **contenidos de los planes de igualdad** son detallados y siguen todo lo que con el tiempo se ha venido exigiendo en las solicitudes del Distintivo de Igualdad en la empresa, dotando de mayor rigor a la elaboración de estos documentos y estableciendo la obligación de fijar objetivos «cuantitativos».

— En **anexo**, se documenta el contenido de cada uno de los apartados del diagnóstico de igualdad ya enunciados 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.

La **regulación de la igualdad retributiva** es coherente y complementaria al 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.

— 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).

- 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**, como 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:

- Los resultados de la auditoría externa deberán mantenerse a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las personas trabajadoras de la empresa, a través de su representación legal.

- Registro retributivo que deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo y desagregados 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.

- Adecuado acceso a la información retributiva, a través del acceso de cualquier persona trabajadora a la información del registro retributivo (en empresas con representación legal, a través de ésta). 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.

La transparencia retributiva va a ser, sin duda, uno de los aspectos más controvertidos de esta reglamentación, probablemente porque son escasísimas las empresas que divulgan su política retributiva y menos aún los resultados de ésta.

Sin embargo, como expertos en Diversidad y Retribución es conveniente recordar que *el secreto de una estrategia de recompensa diferencial no es mantenerla en secreto sino saber ajustarla a la realidad organizativa, a la individual y a la del entorno de forma equilibrada y transparente*. Y ser transparente, es crear una serie de reglas básicas de juego, las cuales no tienen por qué ser compartidas, pero sí conocidas y coherentes.

Hay mucha materia en la que profundizar y tendremos ocasión de hacerlo. Sirvan este artículo para situarnos en las principales novedades contempladas para su próxima aprobación y cuya aplicación, además de significar un esfuerzo importante, conllevará cambios en la cultura de muchas compañías, en la toma de decisiones referentes a las personas y en el desarrollo de los procesos y sistemas de recursos humanos.