

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA FUTURA NORMATIVA DE IGUALDAD

BEATRIZ ARDID, de PeopleMatters.
NURIA CEBRIÁN, de Cezinkin.



Todos los expertos apuntan a que la futura Ley de Igualdad verá la luz antes de que finalice el año 2020. El texto del borrador conocido hasta la fecha sume a las empresas en un complejo procedimiento que genera no pocas dudas respecto a su correcto cumplimiento. En el Webinar “Igualdad: La normativa que viene”, recogimos una buena muestra de ellas, a las que ahora damos cumplida respuesta.

AUDITORÍA Y REGISTRO SALARIAL]

// **¿Está previsto que se publique el detalle de qué se considera “retribución” y qué distintos componentes deben tenerse en cuenta de cara al registro salarial?**

Se va a publicar un formato de hoja de registro salarial con todo el detalle.

// **¿Qué trabajadores hay que incluir en el registro salarial?**

Se incluye todo el personal dado de alta en la empresa, independientemente de su clase de contrato e incluyendo a los empleados en ETTs.



// ¿Hablamos de brecha salarial por niveles o en cómputo global de la compañía?

Ambos casos son exigidos por la ley.

// ¿Qué se entiende por complementos salariales y percepciones extrasalariales?

Los complementos salariales son la antigüedad, los bonus, horas extras, gratificaciones...

extrasalariales, como su nombre indica, son cantidades abonadas que no se consideran salario, por ejemplo, el pago de kilometraje exento de IRPF.

// ¿Es necesario hacer la auditoría salarial, además de por sexo y clasificación profesional, por antigüedad?

Para hacer el diagnóstico debemos conocer todos los datos de la plantilla, desagregados

Se aplica de la misma forma. Se hace el estudio con los niveles y salarios que se tengan. Se elige para la comisión entre los propios trabajadores a sus representantes.

// En la valoración de la situación personal, ¿se ha recogido brecha salarial incluida discapacidad?

No existe ninguna distinción de estas características en la brecha salarial.

// Si en el análisis retributivo se van a tener en cuenta variables como la antigüedad, tipo de jornada, evaluación del desempeño, etc., ¿la diferencia de la brecha salarial tendrá que cruzarse con otras variables para entender el dato o no será obligatorio?

En el registro retributivo solo se señalan los valores medios y medianas por nivel profesional del salario desagregado por conceptos salariales. Otra cosa es la justificación de la brecha salarial, que pasa por analizar todas las variables que mencionas y que pueden ser objeto de incluirse en la auditoría salarial que debe contener el diagnóstico de igualdad.

// Si tienes que incluir a empleados ETT en tu diagnóstico, ¿las ETT tendrán que hacer diagnóstico? ¿Habrás que pedir el salario individual a las ETTs y no el importe que factura por cada uno?

Entendemos que las personas con este tipo de relación solo son a efectos de cómputo, tenemos que esperar al texto definitivo para aclarar este tipo de cuestiones.

// Las diferencias salariales no son sólo entre hombres y mujeres, también pueden entre personas del mismo sexo con el mismo puesto. ¿Lo contempla la Ley?

La ley contempla las diferencias salariales entre uno y otro sexo.

// ¿En este momento es obligatorio la realización del registro salarial (RDL 6/2019) o hay que esperar a la publicación del reglamento?

Hay que esperar a la publicación del reglamento, aunque en algunas comunidades se puede registrar ya el plan.

// ¿El registro salarial se realizará junto con el Plan de Igualdad?

El registro no forma parte del Plan de Igualdad, pero una vez firmado éste debe estar disponible para la RLT.

// ¿Lo que se va a tener que presentar es todo el registro, la auditoría o ambas cosas?

Los textos mencionan que se registra el Plan de Igualdad.

La antigüedad podría formar parte de los datos del diagnóstico siempre y cuando tenga incidencia en algún tipo de desigualdad •

por sexo, relativos a cada una de las materias (clasificación profesional, acceso, formación, promoción, retribuciones, etc.) que pueden formar parte del plan de igualdad y que nos permitan comparar la situación laboral de mujeres y hombres. La antigüedad podría formar parte de este dato siempre y cuando tenga incidencia en algún tipo de desigualdad.

// En el caso de poder identificar a alguna persona de un grupo profesional, ¿cómo se pueden agrupar los datos para preservar la confidencialidad de datos?

Sin dar cantidades, solo porcentajes.

// ¿Es necesario en el Registro Salarial desagregar el dato de antigüedad?

Es necesario desagregar el complemento salarial por antigüedad.

// ¿En el registro salarial han de aparecer las ETT?

El texto habla de ETT's a efectos de cómputo de plantilla y, en principio, optaríamos por no incluirlos.

// ¿Cómo se va a regular en aquellas empresas que tienen la mayoría de su plantilla con contratos personales al margen del convenio colectivo?

// En el caso de que se haya firmado el plan de igualdad sin mediación de una comisión negociadora por ausencia de RLT, ¿será necesario el registro? ¿Se invalida el plan existente si no cumple con alguno de los requisitos que pide el nuevo RD?

Sí, lo será, y habrá un periodo de 12 meses para adaptarse a la nueva reglamentación y constituir una Comisión de Igualdad con miembros elegidos por los trabajadores.

// ¿Es nulo un plan de igualdad que ha sido registrado sin el acuerdo de la RLT por discrepancias en la auditoría salarial?

La inscripción del plan es obligatoria independientemente de que haya o no acuerdo con la RLT. Cuestión diferente es que ese plan sea ejecutable de forma provisional hasta que

no se dirima la controversia. De lo contrario podría ser considerado nulo.

// ¿La obligación de inscripción del plan afecta a los aprobados antes de la entrada en vigor del RD?

Sí.

// ¿El derecho que tiene cualquier trabajador a acceder al registro salarial será solo para el grupo y nivel al que pertenece o para todos?

El acceso al registro es público "para cualquier empleado". El Reglamento no diferencia por grupo o nivel por lo que entendemos que, salvo alguna Instrucción establezca sesgos de acceso, todos los empleados podrán consultar todos los registros salariales sin distinción.



DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD]

// ¿Las auditorías salariales van dentro del diagnóstico?
Sí.

// ¿Y el registro?
No.

// ¿En el diagnóstico del Plan de Igualdad el dato de brecha es el mismo que debe reflejar para el registro salarial? ¿Si la brecha es mayor del 25% no se debe profundizar en el estudio?

El diagnóstico del plan tiene que dar el mismo resultado que en el registro salarial en cuanto al cómputo global de la brecha de la empresa: salario medio de hombres vs. salario medio de mujeres de >25%. Desde nuestro punto de vista, se profundiza en su estudio en la audito-

ria y los resultados se reflejan también la Hoja Anexa al Registro.

// ¿El cálculo de la brecha salarial del Plan de Igualdad debe ser como el que se recomienda para el de la auditoría salarial?
Sí.

// ¿Qué cuestiones hay que analizar y comentar en el bloque de condiciones de trabajo?

Entre otras, las condiciones de trabajo: clasificación profesional, tipos de jornada, retribución (incluidos todos los complementos salariales), tipos de contratación, etc.

// La obligación de analizar los datos con la variable de la situación familiar de cada empleado/a, implica requerir a cada empleado para que informe a la empresa sobre su situación personal. ¿Choca esto de alguna manera con el reglamento de protección de datos personales?

El texto legal indica que se analizarán los datos que haya proporcionado el trabajador/a efectos de IRPF (Modelo 145).

La inscripción del plan de igualdad es obligatoria, independientemente de que haya o no acuerdo con la RLT .



COMISIÓN NEGOCIADORA]

// ¿La comisión negociadora del plan de igualdad es lo mismo que la Comisión de Igualdad?

Sí, es lo mismo.

// Para la creación de una comisión adhoc en un único centro de trabajo la nueva norma habla de un máximo de tres miembros de la propia empresa elegidos democráticamente. ¿Se debe entender 3 personas por parte de la parte social y 3 por parte de la parte empresarial?

La comisión ha de ser paritaria por lo que la respuesta es afirmativa. Debe haber el mismo número de representantes de la parte social y de la parte empresarial.

// ¿La comisión de negociación Ad Hoc (sin RTL) requiere asesoramiento externo obligatoriamente?

No necesariamente, pero es aconsejable para garantizar el éxito de la negociación del Plan.

// En empresas sin RTL, ¿qué tipo de trabajadores han de integrar la comisión negociadora?

No se establece de forma obligatoria ninguna característica específica, la norma si recomienda que los miembros de la Comisión tengan conocimientos o experiencia previa en temas de igualdad.

// ¿Las personas de la comisión ha de tener formación o experiencia específica en la materia también?

Se fomenta que la composición de la Comisión cuente con personas de la empresa que tengan formación o experiencia previa en igualdad.

// ¿Cómo puede tener garantías la empresa de que la composición de la comisión negociadora por parte de los representantes legales de los trabajadores es legítima antes de sentarse a negociar y para evitar así impugnaciones posteriores de los posibles acuerdos?

La RTL que componga la comisión negociadora deberá recoger siempre y por escrito las actuaciones que realice de cara a la selección y nombramiento de los miembros que compondrán la mesa negociadora, con especificación de los motivos y circunstancias que justifiquen la elección de unos determinados trabajadores y no de otros. Y deberá estar convalidada por todas las RTL existentes. No se podrá impugnar después la Comisión de Igualdad si la RTL ha sido validada por todas las representaciones legales en juego.

// Si la empresa carece de RTL (siendo menor de 50 trabajadores), ¿es viable que la comisión de igualdad, siendo paritaria, esté formada únicamente por trabajadores que ocupan puestos directivos y/o mandos?

En empresas de menos de 50 trabajadores y, salvo que venga impuesto por Convenio o Autoridad Laboral, no existe obligación de contar con un Plan de Igualdad. Si se realiza de forma voluntaria, la norma tampoco exige que la RTL no pueda estar formada por directivos o mandos, siempre que representen a la totalidad de los trabajadores.

// ¿Qué sucede si la comisión negociadora no llega a ningún acuerdo?

Se deberá inscribir el plan sin acuerdo y esperar a la resolución del conflicto, ya sea judicial o por procedimiento arbitral.

// Y si cuando se hizo el Plan de Igualdad no había RTL, pero ahora sí, ¿será preciso cambiar la composición de la Comisión? ¿Deberá ser la RTL quien debe estar en la Comisión?

Será necesario constituir una nueva Comisión negociadora incluyendo a la RTL en la proporción correspondiente.

// ¿Se establece algún número concreto de miembros de la comisión negociadora en función de tamaño de empresa?

Solamente se establece un número máximo de 13 miembros, independientemente del tamaño de la empresa, no teniendo por tanto número mínimo de composición.

// ¿Qué ocurre en el caso de empresas con varios centros de trabajo en los que no todos tienen comité de empresa?

Deberá crearse una Comisión ad hoc o que la RTL del centro no representado en la actual Comisión delegue su representación expresamente a la RTL del centro que sí está representado.

El diagnóstico del plan tiene que dar el mismo resultado que en el registro salarial en cuanto al cómputo global de la brecha de la empresa: salario medio de hombres vs. salario medio de mujeres de >25%. ●

UNO O MÁS CENTROS DE TRABAJO]

// ¿Se aclara en el texto de la propuesta legislativa quiénes tienen legitimación para negociar en el caso de varios centros de trabajo con diferentes comités de empresa y sin comité intercentros?

El Proyecto de Reglamento establece, para resolver este tipo de situaciones, una remisión expresa al artículo 41.4 apartado a y apartado b, 1º, 2º y 3º del Estatuto de los Trabajadores y a lo ahí expuesto para entender cómo hay que afrontar la composición de la Comisión de Igualdad cuando hay o no RLT.

// Si una empresa tiene diferentes centros de trabajo, pero su representación legal de los trabajadores se constituyó cuando tenía uno solo, ¿puede ésta su RLT en la comisión de igualdad decidir por toda la empresa? ¿Puede tener la empresa representación del resto de centros?

Debería tenerse en cuenta a la RLT de todos los centros o bien constituyendo una nueva

Comisión o bien solicitando que la RLT de los centros no tenidos en cuenta cedan expresamente su representación a la Comisión ya constituida.

// Si tienes un plan vigente para todas las sociedades negociado para todas con la RLT de un centro de trabajo, ¿se considerará nulo? La Jurisprudencia así lo ha declarado. No obstante, teniendo en cuenta la posibilidad de revisión y adaptación del PLAN a la nueva normativa recomendamos seguir el nuevo procedimiento específico de negociación para evitar futuros conflictos con la RLT

// En un grupo de empresas con diferente número de trabajadores, ¿podemos realizar un plan global si cada una de las empresas realiza la misma actividad?

El PLAN único está pensado para aquellos grupos de empresas que, después de realizar el diagnóstico en cada una de ellas, éste arroje un resultado idéntico para todas o alguna de ellas; sin perjuicio de que las empresas que no arrojen ese diagnóstico idéntico cuenten con su propio Plan. No es necesario que las que formen parte de un PLAN único realicen la misma actividad, sino que arrojen un diagnóstico idéntico.

El registro no forma parte del Plan de Igualdad, pero una vez firmado éste debe estar disponible para la RLT •

PLAZOS]

// Si una empresa supera los 50 trabajadores al sumar los que tiene en régimen de ETT, ¿deberá tener implantado el plan antes del 07/03/2021?

Tal y como está redactado el Proyecto de Reglamento así debería ser. No obstante, entendemos que el tema del cómputo de los empleados en ETT deberá ser aclarado.

// En relación con el plazo de 3 meses que el nuevo reglamento establecerá para el inicio de la negociación desde que se alcance la cifra de 50 trabajadores, ¿debemos entender ese plazo como complementario al periodo transitorio del RDL 6/2019 o computará de inmediato una vez entre en vigor el reglamento? ¿Es la intención del Ministerio que se quede sin efecto el período transitorio actual hasta el 7 de marzo de 2021?

La Disposición Transitoria Única del borrador establece que la aplicación de lo establecido

para los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos, seguirá la misma aplicación paulatina que la que se configura en la Disposición Transitoria decimosegunda de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esto implicará que el Reglamento no va a modificar el periodo transitorio ya establecido en la LO.

// ¿Puede prorrogarse la vigencia de un primer plan de igualdad ya vencido formalmente mientras se está negociando el segundo?

El Plan de Igualdad proroga su vigencia mientras se está negociando el segundo, que lo sustituirá en su totalidad una vez se registre.

// ¿Qué ocurre si no se ha registrado el plan de igualdad en plazo?

El incumplimiento de esta obligación supone una infracción grave sancionada con multa de 626 a 6.250€.