

Hablemos de Igualdad: una legislación española y europea

Ardid, Beatriz

Capital Humano, Nº 362, Sección Conciliación y diversidad, Marzo 2021, Wolters Kluwer



Beatriz Ardid

Responsable de Línea de negocio de Igualdad, Diversidad e Inclusión



En marzo de 2019 se promulgó el RD Ley 6/2019 de igualdad de mujeres y hombres en el empleo, que introdujo cambios sustanciales en materia de igualdad, cuya aplicación en gran parte se remitía a un futuro desarrollo reglamentario. Esta regulación ha visto la luz más de año y medio después, en octubre de 2020, en la forma de dos reales decretos: el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Son muchas y distintas las opiniones que circulan en el entorno empresarial y social sobre la oportunidad o no de esta legislación en un momento de inestabilidad social y económica consecuencia de la pandemia, sobre si en el enfoque de la nueva legislación subyace el "color" de los partidos que conforman nuestro gobierno.

Independientemente de unas y otras opiniones, lo que sí es cierto es que la legislación recientemente promulgada, obedece a la transposición de directivas comunitarias en igualdad de género y recoge recomendaciones de la Comisión Europea en esta materia. Esto es importante a la hora de tener una adecuada perspectiva y criterio a la hora de aplicarla.

Las principales conclusiones sobre los obstáculos que impiden la igualdad real de mujeres y hombres de la Comisión Europea se refieren al **principio de transparencia y de igualdad retributiva para puestos de igual valor**.

El hecho es que las mujeres siguen viéndose afectadas por la discriminación salarial por razón de género y las desigualdades en el mercado laboral, lo que les impide explotar plenamente su potencial.

La Comisión llegó a la conclusión de que, pese a que la discriminación salarial directa para el mismo trabajo es ahora poco frecuente, el marco jurídico actual ha sido poco eficaz a la hora de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor por la **falta de transparencia en los sistemas de remuneración**, la falta de claridad y de seguridad jurídica sobre el **concepto de «trabajo de igual valor»**, y por los **obstáculos procedimentales**.

Aspectos a clarificar

Uno de estos obstáculos es que los empleados/as suelen tener un acceso limitado a la información necesaria para presentar con éxito una reclamación de igualdad salarial, concretamente a la información sobre la remuneración de las personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

A su vez, el concepto de trabajo de igual valor no está suficientemente clarificado en las legislaciones de los estados miembros, siendo lo más habitual que sean los tribunales los que estén estableciendo criterios sobre lo que significa y su aplicación.

Pese a que la discriminación salarial directa para el mismo trabajo es ahora poco frecuente, el marco jurídico actual ha sido poco eficaz a la hora de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución

En base a esta situación la Comisión recomienda a los Estados miembros que adopten medidas para dotar de una mayor transparencia a la política salarial de las empresas, entre las que se incluyen una o varias de las siguientes acciones:

- **Derecho de los empleados/as a obtener información sobre los niveles salariales:** garantizar que puedan solicitar información sobre los niveles salariales, desglosada por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esta información deberá incluir los componentes variables o complementarios además del sueldo base

fijo, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios.

- **Información sobre el salario:** medidas que garanticen que los empleadores de empresas u organizaciones con al menos 50 trabajadores informen periódicamente a los trabajadores, a los representantes de los trabajadores y a los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosada por sexos.

- **Auditorías salariales en las empresas u organizaciones que empleen al menos a 250 trabajadores.** Dichas auditorías deberían incluir un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores o puestos, un análisis del sistema de evaluación y clasificación de puestos de trabajo e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género. Estas auditorías deberían ponerse a disposición de los representantes de los trabajadores y de los interlocutores sociales, **a petición de estos.**

- **Negociación colectiva:** sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y de conformidad con la legislación y prácticas nacionales, los Estados miembros deben velar por que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

- **Concepto de trabajo de igual valor:** en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los Estados miembros deberán precisar en su legislación el concepto de «trabajo de igual valor». El valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión.

El Estado Español no ha elegido alguna/s de estas acciones, sino que ha **recogido todas ellas**, siendo incluso más exigente en algunos aspectos, como por ejemplo en la realización obligatoria de las auditorías salariales en empresas. Mientras que la recomendación europea es que se realicen en empresas de más de 250 trabajadores/as por suponer una carga desproporcionada, la norma española rebaja la exigencia a empresas de 50 o más empleados/as.

A su vez, nuestra legislación da un paso más al considerar la auditoría salarial como parte del diagnóstico de situación, y por tanto de obligada negociación con la representación legal de los trabajadores, más allá de la recomendación europea de puesta a disposición a solicitud de estos.

Con todo ello, parece que lo que hay detrás de los nuevos requerimientos está claro y que una lectura de los nuevos requisitos de la normativa española, en que también se pone énfasis en el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, conduce sin duda alguna a la **normalización de la gestión de la igualdad en las empresas** como un proceso más de gestión de personas al que habrá que dedicar esfuerzos y recursos.

No obstante, para su aplicación en las empresas, hay en la normativa española al menos dos situaciones que preocupan:

- La poca claridad y/o vacío legal respecto a determinadas cuestiones, como qué ocurre cuando ninguno de los sindicatos mayoritarios contesta al requerimiento realizado para constituir una Comisión negociadora de Plan de Igualdad, o la legitimidad de una Comisión *ad hoc* como órgano de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad en las empresas que no cuentan con Representación Legal de Trabajadores.
- Quedan pendiente de desarrollo y publicación un procedimiento de valoración de puestos de trabajo y una guía técnica para la elaboración de auditorías salariales que hubiera sido agradecer que nuestro legislador publicara simultáneamente a la legislación para evitar la actual situación de desconcierto y de inseguridad en las empresas acerca de cuál es el criterio y la metodología que desde las instancias legislativas se considera "más adecuada".

No queda más que confiar que nuestro legislador resuelva a la mayor prontitud y clarifique estos aspectos. En caso contrario, una vez más las empresas tendrán que estar a lo que disponga la inspección de trabajo o en última instancia los tribunales, situación que podría haberse evitado con una mayor previsión de nuestras instituciones.