

Pistoletazo de salida para las auditorías salariales en materia de igualdad

Por **Beatriz Ardid**, Directora de la Línea de negocio de Igualdad, Diversidad e Inclusión de Peoplematters (<https://peoplematters.com/es>).



Beatriz Ardid

Esta semana entra en vigor el RD 902/2020 de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, que fue promulgado en octubre de 2020 junto con el RD 901/2020 de **planes de igualdad y su registro**, este último en vigor desde el pasado mes de enero.

La nueva legislación en materia de igualdad retributiva recoge el desarrollo reglamentario del RD Ley 6/2019 de igualdad de mujeres y hombres en el empleo, con respecto a la obligación para las empresas de realizar:

- Una **auditoría salarial desde la perspectiva de género**, que forma parte del diagnóstico de igualdad, y con una vigencia máxima de 4 años.
- Un **registro retributivo obligatorio para todas las empresas independientemente de su tamaño**, pero con diferentes exigencias en su elaboración según si el total de la plantilla es superior o inferior a 50 profesionales, y que forma también parte del diagnóstico de igualdad. Su periodicidad es por año natural.

A su vez contiene, por primera vez, la exigencia de que las empresas cuenten con un **sistema de valoración de puestos que agrupe**

puestos de igual valor, cumpliendo con determinados requisitos: fundamentado en la elección de factores para la valoración que estén **exentos de sesgo de género**, que sean adecuados para la empresa y su actividad, que den cobertura a todas las actividades de todos los puestos de trabajo y que permitan la **asociación con los salarios y los sistemas de promoción**. También, y muy importante, se exige que el resultado de la valoración de cada puesto sea **cuantificable/puntuable**.

Con estas exigencias nos encontramos que **muchos sistemas** que se utilizaban de forma válida en el mercado para valorar puestos **no cumplen con la legislación en igualdad**, como por ejemplo todos los sistemas no cuantitativos, y aquellos de factores y puntos estándar. Estos últimos porque los factores utilizados y sus pesos son iguales para todas las empresas con independencia de cuál sea su actividad, y porque en muchos casos no transparentan la fórmula de cálculo ni el resultado por factor de cada puesto valorado.

En este contexto, actualmente la situación es cuanto menos confusa. Se prevé que en un plazo de 6 meses desde el día 14 de abril, el Ministerio publicará una orden que contenga un **procedimiento para la valoración de puestos de trabajo**. Nos ponemos en octubre de este año, pero si las empresas quieren cumplir con los plazos legales no se pueden permitir esperar hasta entonces.

La entrada en vigor de esta normativa se realiza en un momento complejo. Por un lado, **no es habitual la existencia de expertise interno en las empresas en metodologías de valoración** y, por otro lado, **muchas de las metodologías utilizadas por terceros no sirven** y aquellas que pueden ser válidas, como las que utilizan sistemas de factores y puntos a medida, no pueden garantizar al 100% que cumplan lo que el día de mañana se determine por la correspondiente Administración.

El asunto es relevante, puesto que tanto la elaboración de la auditoría salarial como el registro retributivo de empresas con más de 50 profesionales exigen que se realice con los resultados del sistema de valoración de puestos aplicado.

Al igual ocurre con la **metodología para la elaboración de auditorías salariales con perspectiva de sexo**, estando pendiente de la publicación de una guía por el Ministerio en el mismo plazo que el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

Y, por último, los **plazos de exigencia**. Pese a que la entrada en vigor del RD 902 es el 14 de abril, para aquellas empresas que el 14 de enero tuvieron un plan de igualdad aprobado tienen un periodo de adaptación del diagnóstico y del plan de igualdad de un año: hasta el 13 de enero de 2022. Siendo la auditoría salarial y el registro retributivo considerados parte del diagnóstico de igualdad entrarían por tanto también dentro de este periodo de adaptación.

Ello no es óbice para que estén obligadas a tener el registro retributivo elaborado a tenor de lo dispuesto en el RD Ley 6/2019, con la media por sexo de los conceptos salariales y extrasalariales desagregados y según la clasificación profesional vigente en la empresa.



El resto de las empresas que no tuvieran vigente un plan de igualdad en la entrada en vigor del RD 901/2020 se registrarán por los plazos contemplados en esta normativa que arrancan desde el momento en que tienen el número de plantilla exigido por la legislación, los plazos de constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y el plazo máximo de 1 año para tener registrado el plan de igualdad a contar desde el día en que finalice el plazo previsto para iniciar la negociación.

En este momento, no queda más que **confiar que nuestro legislador resuelva a la mayor prontitud**, dando luz al procedimiento y guía aludidos anteriormente y, si es posible, clarifique determinados aspectos de esta normativa poco claros o de difícil interpretación en orden a proporcionar la debida seguridad jurídica.