

LAS NOVEDADES QUE INTRODUCEN LOS REGLAMENTOS DE REGISTRO SALARIAL Y PLANES DE IGUALDAD

Gemma Fabregat Monfort

I. INTRODUCCIÓN

Se aprueba un reglamento sobre registro salarial. Y otro sobre registro de planes de igualdad

II. EL REGLAMENTO EN MATERIA DE REGISTRO SALARIAL

1.- INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO

Se trata de un desarrollo del art. 28 ET a propósito de la igualdad de mujeres y hombres en materia retributiva y la prohibición de discriminación directa e indirecta de mujeres y hombres.

Y lo hace insistiendo en 4 ideas fundamentales a las que añade una serie de previsiones adicionales de participación institucional.

Las cuatro ideas fundamentales sobre las que descansa el Reglamento sobre el registro salarial son:

- a) El de transparencia retributiva
- b) El principio de retribuir igual trabajos de igual valor
- c) El registro salarial
- d) La auditoría salarial

2.- EL DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

1) Se impone la obligación de APLICAR E INTEGRAR EL CONCEPTO DE transparencia retributiva

- A) A las empresas
- B) A los convenios colectivos

2) La transparencia retributiva se define “como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, **permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye.**”

3) Tiene por **objeto** la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

4) Se aplicará al menos mediante: 1) REGISTROS RETRIBUTIVOS-2) AUDITORIA RETRIBUTIVA-3) EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONTENIDA EN LA EMPRESA Y EN EL CONVENIO COLECTIVO; 4) EL DERECHO DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

3.-EL PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

1) Se trata de una obligación que ya está en el art. 28.1 ET y vincula a todas las empresas, con independencia de su número de trabajadores; y (se dice después) a todos los convenios y acuerdos colectivos

2) La definición de trabajos de igual valor, ya está en el art. 28.1 ET y que ahora lo que hace el RD-Ley es especificar qué cabe entender por tal. Y lo define como “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora,

incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3) Además de los referidos expresamente en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refieren el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4) Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de **adecuación, totalidad y objetividad**.

La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

4.- ESA MISMA VALORACIÓN SE EXIGE EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta

entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 de la presente norma.

5.- NORMAS GENERALES SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.- Desde el RD 6/2019, de 1 de marzo, se establece la obligación de un registro retributivo para todas las empresas.

- 1) vincula a todas las empresas. Respecto todas las personas trabajadoras, incluido el personal directivo y los altos cargos.
 - Se supone que siempre y cuando sea laboral. Porque los autónomos no tienen necesariamente salario.
- 2) Su objetivo garantizar la TRANSPARENCIA en las retribuciones, a la que he hecho referencia antes, de manera fiel y actualizada (aunque la obligación es una vez al año) “mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados”
- 3) Debe contener los valores medios de: salarios (se supone que S.B.), complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo ex. art. 28.2 ET
- 4) En ese sentido se exige que en toda empresa se establezca un registro retributivo:
 - A) Convenientemente desglosado por sexo entre la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido
 - B) Por cada uno de los conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o puesto
 - C) A su vez dentro de cada uno de ellos esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, los complementos y las percepciones extrasalariales especificando de modo diferenciado cada percepción.

- 5) Tienen derecho a acceder los representantes de las personas trabajadoras, que tendrán derecho al contenido íntegro del registro
- 6) Cuando se solicite el acceso a la persona trabajadora ante la inexistencia de REPRESENTANTES DE las personas trabajadoras
 - no se les facilitarán los datos promediados respecto las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro; sino que la información se limitará a las diferencias que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.
- 7) El periodo temporal es el de un año
- 8) El documento podrá tener el formato de las webs del ministerio de trabajo; igualdad; instituto de la mujer
- 9) Deberá ser consultada con una antelación de 10 días antes de realizar el diagnóstico y también cuando se vaya a modificar

6.- EL REGISTRO RETRIBUTIVO DE LAS EMPRESAS CON AUDITORIA RETRIBUTIVA

- 1) Las empresas que deben hacer un plan de igualdad: deben hacer un registro y previamente una auditoría retributiva y en este caso junto a las medidas aritméticas y medianas, se debe contener la justificación de la diferencia retributiva cuando sea superior al 25% en los términos del art. 28.3 ET
- 2) La auditoría retributiva, previa a la negociación de los planes de igualdad
 - A) Su objeto es obtener la información necesaria para ver si en la empresa, el sistema retributivo cumple de forma transversal y completa con la aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia retributiva
 - B) Asimismo debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades que se puedan producir en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo

7.- CONTENIDO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

1.- La auditoría EXIGE EL CUMPLIMIENTO DE LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA

A) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

- 1) Evaluación de puestos de trabajo, según lo dicho antes, en relación al sistema retributivo y de promoción
 - A) la valoración supone además un examen global de todos los factores que concurren en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de un valor numérico objetivo.
 - B) La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones. Ofrecer resultados con confianza en función y adecuado al sector de actividad al tipo de organización en la empresa, y otras características con independencia del tipo de contrato
- 2) 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.

B) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de

seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

8.- SOBRE LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

No concreta en base a qué precepto es sancionable

- 1) Solo dice que será sancionable conforme LISOS pero sin concretar
- 2) A nivel judicial dice que será aplicable el procedimiento previsto en el art. 148.c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre
- 3) La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

9.- LA IGUALDAD RETRIBUTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

10.- REUNIONES SEMESTRALES Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

1) Dentro del ámbito de la participación institucional se **prevén reuniones semestrales** cuyo objetivo será analizar el modo en que se ha aplicado el presente reglamento y que tendrá capacidad para elaborar propuestas y recomendaciones. Estará compuesta por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, pudiendo este delegar en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Se reunirá a instancia de parte y, al menos, con periodicidad semestral.

2) Además,

a) El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

b) El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

c) las auditorías retributivas seguirán la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad 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.

d) Sobre el procedimiento de valoración de puestos de trabajo se aprobará, a través de una Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de puestos de trabajo,

11.- ENTRADA EN VIGOR

Entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE.

III.- REGLAMENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

Se establece un desarrollo del plan de igualdad y especialmente en materia de registro y depósito del Plan de igualdad. De manera sucinta, las reformas a este respecto suponen, entre otras cosas,

- a) La clarificación de las obligaciones entre las empresas obligadas y la ratificación de los criterios legales, extendiendo la posibilidad de implementar (más allá de lo que dice la LOI) un plan único para todo el grupo de empresa.
- b) Se concreta cómo deben cuantificarse las 50 personas trabajadoras que son las que determinan la obligación legal cuantitativa de implementar un plan de igualdad diferenciando, lo que no hace la LOI, entre temporales de al menos seis meses de duración e indefinidos. Los temporales con una antigüedad de seis meses se tendrán en cuenta contando un trabajador por cada 100 días trabajados.
- c) Se concreta cómo se deben constituir las comisiones negociadoras (de la parte social la representación unitaria, las secciones sindicales o, en su defecto, sindicatos más representativos en el sector, y, en su caso, comités intercentros cuando tuviesen fijada la obligación e incluso una comisión mixta). Todo ello además de presumir que estará bien constituida en defecto de representantes por los sindicatos que contesten en el plazo de 10 días. Incluso se prevé una comisión negociadora para algunos supuestos que podría denominarse “mixta”.
- d) Además, se especifican las competencias de esta comisión negociadora.
- e) Se desarrolla todo aquello que debe conformar el diagnóstico y cómo debe hacerse el diagnóstico, todas las cuestiones que se deben considerar.
- f) Y lo mismo del contenido del propio Plan de Igualdad, se extiende de manera considerable todo cuanto debe conformarlo.
- g) Se fija una duración máxima de 4 años, aunque se señalan situaciones que pueden suponer su reconsideración.
- h) Se prevé expresamente su extensión a los trabajadores de la ETT.

- i) Se prevé un registro. Y se contempla de manera detallada todo lo que se debe contemplar a efectos de registro
- j) Igualmente se prevé que desde los Ministerios se difundan guías y protocolos de buenas prácticas
- k) Se modifica asimismo el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.