



Planes de igualdad, registro
salarial y auditorías salariales:
Q&A sobre los instrumentos
que buscan eliminar la
brecha salarial de género

CMS España

Noviembre 2020

Planes de igualdad, registro salarial y auditorías salariales: Q&A sobre los instrumentos que buscan eliminar la brecha salarial de género

Aunque en los últimos años haya habido una evolución positiva de la situación laboral de la mujer, la brecha salarial de género persiste en España: según últimos datos proporcionados por el INE (2017), para los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer ha representado el 88,5% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje equivale al 92,3%.

La brecha salarial es el dato más llamativo de las desigualdades que persisten entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral, pero no es más que su corolario: por ello, la normativa que busca atajar el efecto de las desigualdades en los salarios (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres) se ha publicado el mismo día que aquella que desarrolla la negociación y elaboración de los planes de igualdad (Real Decreto 901/2013, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro).

Los nuevos Reales Decretos desarrollan unos instrumentos para conseguir la paridad de sexos que se encontraban en fase embrionaria. Lo anterior dificultaba su puesta en práctica, provocando inseguridad jurídica en las empresas así como una implementación incorrecta y, por tanto, inefectiva, indeseable para todas las partes.

¿Cómo afecta esta nueva normativa a las empresas? ¿Qué nuevas obligaciones y oportunidades ofrece a las empresas y su personal?



Transparencia retributiva: RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Cuándo — ¿Cuándo entran en vigor las nuevas obligaciones en materia de transparencia retributiva?



La nueva normativa entra en vigor el 14 de abril de 2021.

El registro salarial existe desde marzo de 2019 así como la obligación de garantizar misma retribución por trabajo de igual valor. Lo que ocurría es que las directrices para determinar cómo evaluar los puestos de trabajo estaban diseminadas en la jurisprudencia a través de distintas sentencias.

Aunque parte de esta normativa sea nueva –el acceso a los registros salariales por parte de las personas trabajadoras sin RLT, las auditorías salariales– otra parte clarifica y arroja algo de luz sobre obligaciones que ya existían anteriormente al RD 902/2020–la llevanza de un registro salarial disgregado por razón de género, el acceso al mismo por parte de la RLT– por lo que es conveniente que las empresas se adapten a la normativa lo antes posible.

A quién — ¿La nueva normativa aplica a todos los puestos de trabajo existentes en una empresa?



La normativa de igualdad retributiva aplica a todas las relaciones laborales reguladas en Estatuto de los Trabajadores – incluyendo el personal directivo y altos cargos.

¿Significa esto que aplica al personal de Alta Dirección? Si bien la normativa no lo establece de forma explícita, quizás no debería incluirse pues se trata de una relación laboral de carácter especial, regulada por el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, y solo se aplica el Estatuto de los Trabajadores cuando existe una remisión expresa al mismo.

Además, siendo que generalmente hay solo una persona con el estatuto de Alta Dirección –y, por tanto, no hay nadie que realice un trabajo de igual valor o que se encuentra en la misma categoría con quien comparar su retribución– es posible argumentar que no tiene sentido que esta normativa aplique a este personal.

Finalidad — ¿Cuál es la finalidad del principio de transparencia retributiva?

El principio de transparencia retributiva busca que tanto la empresa como las personas trabajadoras (con o sin representantes legales) pueda identificar la existencia de discriminaciones retributivas y tomar las medidas necesarias para reducirlas.

La nueva normativa materializa el principio de transparencia retributiva por medio de cuatro mecanismos: los registros de retribución, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Valoración de los puestos de trabajo

Está claro que hay que pagar la misma retribución por trabajo de igual valor, pero ¿qué se entiende por “trabajo de igual valor”?



Todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla, tienen la obligación de pagar la misma retribución por la prestación de trabajos de igual valor (que no por el mismo trabajo).

Sin embargo, en la práctica puede resultar muy complejo determinar cuándo un trabajo tiene igual valor que otro. El RD de igualdad retributiva define los puestos de igual valor como aquellos cuya naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio,

los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que las actividades se llevan a cabo sean equivalentes (no iguales). El RD proporciona tres criterios que tienen que imperar a la hora de realizar la valoración de los puestos de trabajo:

- **Adecuación:** que se tengan en cuenta todos aquellos factores relacionados con la actividad y que realmente concurran en la misma.

A este respecto, la OIT insiste en que para valorar correctamente los puestos de trabajo es necesario analizar el contenido del trabajo y no a las características de las personas que lo desempeñan.

- **Totalidad:** para constatar si concurre igual valor se han de tener en cuenta todas las condiciones del puesto de trabajo sin excepción.

En este sentido, el artículo 4.3. del Real Decreto lista factores y condiciones que pueden tenerse en cuenta a la hora de valorar puestos de trabajo que incluyen tanto aquellos socialmente asociados al trabajo masculino como al femenino, con el objetivo de que estos últimos se tengan igualmente en cuenta.

La referencia explícita a la totalidad puede explicarse por el hecho de que, al valorar los puestos de trabajo, se tiende a dar excesivo valor a condiciones socialmente asociadas a las tareas desarrolladas por el hombre (fuerza física, responsabilidad económica, posturas forzadas) e infravalorar o incluso no tener en cuenta condiciones socialmente asociadas a la mujer (minuciosidad, habilidades de cuidado y atención a otras personas, responsabilidad sobre el bienestar de otras personas).

- **Objetividad:** deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución, que no deben depender de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Aun con esta definición y pautas, puede resultar muy complicado establecer cuándo un trabajo tiene igual valor que otro. Por ello, de conformidad con la disposición final primera del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, se prevé que antes del 14 de octubre de 2021 se apruebe un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

A la espera del método que proporcionará el Gobierno para ello, existen otros métodos de valoración de puestos de trabajo propuestos por organismos internacionales reconocidos que pueden resultar de utilidad – por ejemplo, el contenido en “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada” del año 2008, publicado por la OIT, que otorga un valor numérico a cada factor y sub-factor de cada puesto de trabajo.

Registro retributivo

¿El registro retributivo es obligatorio para todas las empresas? ¿Qué información debe contener?



Sí, es obligatorio para todas las empresas y consiste en la llevanza de un registro de valores medios (media aritmética y mediana) de las percepciones retributivas reales que perciban sus trabajadores (ya sean salariales o extrasalariales). Este registro debe estar desglosado por (i) sexo, (ii) grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo –o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa– y (iii) la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales de forma individualizada. El documento en el que se recoja este registro podrá tener el formato establecido en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

¿Cada cuánto debe actualizarse el registro retributivo?

La finalidad de la norma es que el registro refleje con fidelidad la situación retributiva de la empresa.

Por ello, la norma general es que se actualice una vez al año –la normativa no dice nada al respecto, pero parece lógico que esto ocurra tras los aumentos salariales anuales, si los hubiera– y cada vez que se produzca una alteración sustancial de alguno de los elementos que integran el registro.

¿Cuál es el papel de los representantes de los trabajadores respecto del registro retributivo?



Los representantes de los trabajadores tienen un doble papel: por un lado, deben ser consultados con una antelación mínima de 10 días a su elaboración y cuando el registro sea modificado y, por otro lado, pueden acceder a su contenido íntegro.

Si no hay representantes de los trabajadores, ¿pueden acceder los empleados directamente al registro retributivo?

Sí, aunque no a su contenido íntegro: la empresa únicamente debe facilitar al trabajador las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas por la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Auditorías retributivas

¿En qué consiste una auditoría retributiva?



La auditoría retributiva debe incluirse en el plan de igualdad, y tiene la finalidad de (i) comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, (ii) identificar aquellas situaciones que no hagan posible esta igualdad, de modo que puedan corregirse, prevenirse y evitarse, y (iii) asegurar la transparencia y seguimiento del sistema retributivo.

Para cumplir estos objetivos, la auditoría debe:

- Diagnosticar la situación retributiva de la empresa. Esto implica (i) evaluar objetivamente los puestos de trabajo –tanto respecto del sistema retributivo como del de promoción– así como (ii) analizar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas –deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad, dificultades en la promoción, exigencias de disponibilidad no justificadas, etc.–.
- Establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas que se puedan detectar, con un sistema de seguimiento e implementación de mejoras. Se prevé que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elabore una guía técnica para la elaboración de auditorías retributivas.

Se prevé que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elabore una guía técnica para la elaboración de auditorías retributivas.

¿Todas las empresas deben realizar auditorías retributivas?

No, únicamente aquellas que elaboren un plan de igualdad. Por tanto, a menos que se establezca otra cosa por negociación colectiva o que la Autoridad Laboral competente así lo haya determinado en el marco de un procedimiento sancionador, las empresas de menos de 50 trabajadores no tendrán la obligación de realizarla.

¿El registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva tiene alguna particularidad?

Sí, puesto que deberá reflejar las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes clasificaciones profesionales –desglosados por sexo y por concepto retributivos individualizados–.

Además, el registro deberá incluir la justificación establecida en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro sexo en al menos un 25%, esto es, deberá incluir en el Registro que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



Planes de igualdad: RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Cuándo

¿Cuándo entra en vigor?

El Real Decreto 901/2013, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, entra en vigor el 14 de enero de 2021.

¿Y si la empresa ya tenía plan de igualdad?

Las empresas que ya tuvieran un plan de igualdad en vigor antes del 14 de enero de 2021 deberán adaptar sus planes en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso y como máximo, antes del 14 de enero de 2022.

Dicha actualización necesitará de un proceso de negociación previa, sin que puedan imponerse sus condiciones unilateralmente por la empresa.

A quién

¿Qué empresas tienen la obligación de negociar un plan de igualdad?

Aunque todas las empresas tengan la obligación de respetar la igualdad de trato y tomar las medidas necesarias para ello, únicamente las siguientes empresas tienen que articular esta obligación por medio de un plan de igualdad:

- Empresas de 50 o más trabajadores.
- Si lo establece el convenio colectivo.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en el marco de un procedimiento sancionador.

Para las restantes empresas, los planes de igualdad serán voluntarios.

Importante – ¿Es posible negociar un plan de igualdad a nivel de grupo de empresas?

Sí, es posible. La nueva normativa aclara, finalmente, que se permite negociar un plan de igualdad a nivel de grupo siempre que se den las siguientes premisas: (i) que tenga en cuenta la actividad y convenios que apliquen a cada empresa, elaborando e incluyendo un diagnóstico por cada empresa y (ii) que justifique los motivos por los que es más conveniente un plan de igualdad de grupo.

En este caso, los interlocutores del grupo de empresas no serán los representantes de los trabajadores de las distintas compañías que forman el grupo, sino los sindicatos legitimados para negociar un convenio colectivo sectorial.

Importante – Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores, ¿hay alguna obligación de negociación en materia de igualdad de género?

Sí. Previa negociación con los representantes de los trabajadores, todas las empresas tienen la obligación de (i) adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación de género, (ii) promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, y (iii) arbitrar procedimientos específicos para prevenir estos tipos de acoso y dar cauce a las denuncias de quien los haya sufrido. Por tanto, aunque de forma más laxa y flexible, las empresas de menos de 50 trabajadores también tienen la obligación de negociar e implementar medidas en materia de igualdad.

En todo caso, estas empresas también tienen la opción de implementar planes de igualdad de forma voluntaria. En ese caso, la empresa deberá igualmente inscribir el plan de igualdad en el registro de planes de igualdad.

¿Cómo se cuantifica el número de personas trabajadoras de la empresa a efectos de determinar si es obligatorio el plan de igualdad?

Para determinar si se está en el umbral de 50 trabajadores a efectos de obligatoriedad de implementar el plan de igualdad:

- Se tiene en cuenta el total de la plantilla de la empresa.
- Se contabilizan todos los trabajadores con independencia de la forma de contratación (se incluyen, a título meramente enunciativo, contratos fijos discontinuos, de duración determinada, personas con contratos de puesta a disposición y personas con contrato a tiempo parcial).
- Se contabilizan las personas vinculadas a la empresa mediante contratos temporales durante los 6 meses anteriores a la realización el cómputo y que en ese momento hayan visto extinguida su relación laboral. Cada 100 días trabajados (o fracción) se computa como un empleado.

Sea cual sea el momento en que se alcance el número de 50 trabajadores, la empresa está obligada a negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Timing

¿Qué plazos hay para negociar e implementar los planes de igualdad?

Empresa que llega a umbrales numéricos legales	3 meses desde que la empresa llega al umbral (a partir de marzo 2022, 50 trabajadores), a menos que el convenio diga otra cosa
Empresa obligada por convenio	Plazo establecido en convenio o, en su defecto, en los 3 meses posteriores a su publicación
Empresa obligada por la autoridad laboral en procedimiento sancionador	El plazo fijado por la autoridad laboral

Plazo máximo para negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del plan de igualdad: 1 año a contar desde el día siguiente del plazo máximo para iniciar el procedimiento de negociación.

Contenido plan de igualdad

Primera fase: diagnóstico

Objetivo: identificar y estimar la magnitud de las desigualdades y dificultades que existen y que podrían existir en una empresa para conseguir la igualdad efectiva de género. A partir de este diagnóstico, se elaborarán las medidas necesarias para alcanzar la paridad.

Para ello se recogen todos los datos necesarios respecto de la práctica totalidad de los aspectos de la relación laboral y cómo la gestión y organización del trabajo afectan a mujeres y hombres. A este respecto, se deben analizar todos los puestos y centros de trabajo, así como todos los niveles jerárquicos y su clasificación profesional. El diagnóstico debe contener, al menos, información y datos respecto de lo siguiente:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Segunda fase: plan de igualdad

El plan de igualdad consiste en las medidas adoptadas para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa y eliminar la discriminación, con base en las desigualdades y dificultades que han salido a la superficie por medio del diagnóstico.

Los planes de igualdad deben contener, al menos, lo siguiente:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o si es un grupo de empresas, de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados, vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, junto con su plazo de ejecución y su orden de prioridad.
- Identificación de los medios y recursos necesario para implantar, seguir y evaluar las medidas y objetivos previstos.
- Calendario de actuaciones para la implantación de las medidas.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario que se encargue del seguimiento, evaluación y revisión de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación y de resolución de las posibles discrepancias que pudieran derivarse de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Ciclo vital del plan de igualdad

Negociación

Los planes de igualdad deben negociarse en una comisión paritaria, con representación de los trabajadores y de la empresa.

¿Con quién hay que negociar?

Carácter general (con RLT)	<ul style="list-style-type: none">• Secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa / delegados de personal si así lo acuerdan.• Si no, comité de empresa / delegados de personal.
Sin RLT	Comisión sindical: constituida por un máx. de 6 miembros por parte, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable.
Empresa con varios centros de trabajo	Comité intercentros: solo si tiene estas competencias.
Algunos centros tienen representantes y otros no	Representantes de los centros con RLT + comisión sindical por los centros sin RLT. Máx. 13 miembros por parte.
Grupo de empresas	Sindicatos legitimados para negociar un convenio colectivo sectorial.

Aprobación



Tras la finalización del período de negociación, se implementará el plan de igualdad.

¿Qué ocurre si las negociaciones finalizan sin acuerdo?



El acuerdo del plan de igualdad requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

Es posible implementar el plan de igualdad sin acuerdo –sin perjuicio de la obligación de las partes de negociar buena fe con el fin de alcanzar un pacto–.

Si así lo acuerda la comisión negociadora, podrá acudir a los procedimientos y órganos de resolución autónoma de conflictos. Además, si así lo hubiera previsto el convenio colectivo para estos casos, con carácter previo intervendrá la comisión paritaria del convenio.

Registro

Es obligatorio registrar los planes de igualdad –obligatorios o voluntarios– en el registro de planes de igualdad. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido del plan de igualdad de la empresa.

Seguimiento y supervisión

Es necesario establecer una comisión de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad.

Durante la vigencia del plan de igualdad, habrá que hacer seguimiento y evaluar las medidas de forma periódica. En todo caso, es necesario realizar al menos una evaluación intermedia y otra final – sin perjuicio del calendario de actuaciones que se fije, de lo acordado en el reglamento de la comisión de vigilancia y seguimiento y de lo que acuerde en cada momento dicha comisión.

¿En qué circunstancias es necesario revisar el plan?

Será necesario revisar, en todo caso, los planes de igualdad cuando:

- Sea necesario añadir, reorientar, corregir o dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos causados.
- Si no se adecúan a la normativa vigente o si resultan insuficientes como resultado una inspección de trabajo.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzca alguna incidencia que modifique de forma sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando la empresa sea condenada por discriminación por razón de sexo o cuando una resolución judicial determine la falta de adecuación del plan de igualdad.

Expiración

El período de vigencia del plan de igualdad será el que acuerden las partes, pero en ningún caso podrá ser superior a los 4 años.

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles
on a variety of topics delivered by email.

cms-lawnow.com

The information held in this publication is for general purposes and guidance only and does not purport to constitute legal or professional advice.

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Abu Dhabi, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law

