

## **REGLAMENTOS SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA Y DESARROLLO DE PLANES DE IGUALDAD**

Los dos textos legislativos aprobados ayer por el Consejo de Ministros que completan la Ley Orgánica de igualdad y el RDL 6/2019, fueron negociados firmados en julio pasado por las ministras de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, e Igualdad, Irene Montero, la secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, y la vicesecretaria de UGT.

En desarrollo de dicho Acuerdo, el Ejecutivo ha aprobado el día 13 de octubre de 2020 dos reglamentos para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y elaborar y registrar los planes de igualdad.

### **REGISTRO RETRIBUTIVO**

El reglamento para la **igualdad retributiva** establece para todas las **empresas de más de 50 trabajadores** la obligación de tener un registro retributivo para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto según el género. Las empresas deberán elaborar un plan de igualdad y realizar una auditoría retributiva, es decir, un diagnóstico de la situación retributiva y un plan de acción para corregir diferencias y prevenirlas.

A su vez, desde los ministerios de Trabajo e Igualdad se desarrollará, por orden ministerial, las herramientas modelo que podrán ser utilizadas de forma gratuita por las empresas para el registro retributivo y valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de tener una

información desglosada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor. Además, los reglamentos establecen que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que se respetan los criterios para una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Las empresas deberán contar además con **planes de igualdad** efectivos y específicos que pongan el énfasis en el diagnóstico con los efectos reales y sin reproducir estereotipos de género. Se reforzará el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad, por lo que se establecen reglas de legitimación y se clarifica el procedimiento de negociación, particularmente en aquellas empresas que no tienen representantes legales.

## AUDITORIAS SALARIALES

El reglamento, que desarrolla las **auditorías salariales** establecidas por Real Decreto-ley 6/2019, entrará en vigor dentro de seis meses y da **tres años de adaptación para las compañías de entre 250 y 50 trabajadores**. Además, precisan que todas “las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos”.

El registro de salarios obligatorio deberá incluir “los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo”. Y serán accesibles tanto para los representantes de los trabajadores como para los empleados.

*“(…) la información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la*

*legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas”*

## **PLANES DE IGUALDAD**

El nuevo Real Decreto desarrolla reglamentariamente el diagnóstico, los contenidos, las materias, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso, utilizando mecanismos para identificar la discriminación salarial como: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad mediante la constitución de una comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio y como máximo en el plazo de un año debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro.

*"Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años".*

Dentro de esta nueva norma, será necesario prestar especial atención al contenido mínimo del diagnóstico obligatorio así como su vigencia, que no puede superar los cuatro años de vigencia.