

## Las empresas de más de 50 trabajadores deberán hacer auditorías salariales para evitar la brecha de género

- El Gobierno y los sindicatos mayoritarios pactan dos reglamentos sobre igualdad laboral: las empresas ya no podrán llamar 'Plan de Igualdad' a los documentos que no negocien con los sindicatos
- Las empresas de más de 50 trabajadores tendrán que hacer auditorías salariales que evalúen y valoren los puestos de trabajo con criterios "objetivos y adecuados" para evitar la brecha de género. Además, los planes de igualdad deberán inscribirse en el registro de convenios (hasta ahora no era obligatorio), pero solo podrán hacerlo las empresas que los hayan negociado. Dicho de otra forma: las empresas ya no podrán llamar 'Plan de Igualdad' a documentos unilaterales. Después de meses de negociación, el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO firman este martes un acuerdo que incluye dos reglamentos sobre igualdad laboral a los que ha accedido elDiario.es. La patronal, sentada a la mesa de diálogo casi hasta el final, decidió finalmente descolgarse de este pacto.
- Los dos reglamentos desarrollan **la norma de igualdad laboral aprobada por el anterior Ejecutivo de Pedro Sánchez** en marzo de 2019. Las ministras de Trabajo e Igualdad, Yolanda Díaz e Irene Montero, la secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, y la vicesecretaria general de UGT, Cristina Antoñanzas, rubrican un acuerdo fruto del diálogo social, el último de varios y, eso sí, el único que, de momento, la CEOE se ha negado a firmar. Fuentes del Gobierno lamentan que la patronal no se haya sumado después de "meses de trabajo en el diálogo social". "A muchos empresarios les hubiera gustado formar parte de este acuerdo que supone un nuevo hito en el avance de la igualdad efectiva en el mundo laboral", señalan.
- El reglamento sobre igualdad retributiva constata lo que la norma aprobó: todas las empresas, independientemente del tamaño de sus plantillas, deben tener registros salariales por categorías y sexo que incluyan salarios

y complementos, pero también cualquier percepción extrasalarial. Si en algún caso la diferencia entre un sexo y otro fuera del 25% o más, las empresas deben justificar por escrito a qué se debe la brecha. En cualquier caso, una diferencia menor no supone que no haya discriminación, solo evita la obligación de una justificación formal.

- Los representantes de los trabajadores deberán tener acceso a toda la información, que debe incluir medias salariales pero también medianas. Las medianas miden con más eficacia las diferencias cuando éstas son más abultadas y se convierten, por tanto, en referencias más completas en el caso de que exista brecha. En el caso de no existir representación sindical en esa empresa, cualquier persona podrá tener acceso a la información, aunque de manera más básica: no podrá consultar todos los valores salariales, pero el empresario sí deberá proporcionarle los porcentajes de diferencia.
- Las empresas de más de 50 trabajadores estarán obligadas, además de al registro, a hacer una auditoria salarial que evalúe y valore cada puesto de trabajo. El reglamento especifica los criterios a los que deben atender estas auditorías, que tendrán que incluir también planes de acción para combatir las diferencias. Su registro salarial deberá ser más complejo y agrupar los puestos para calcular las diferencias por sexo, no solo por categoría o grupo profesional, sino también por trabajos "de igual valor",
- Precisamente, el texto desarrolla normativamente el concepto de 'igual salario a trabajo de igual valor': los trabajos de igual valor deberán tener iguales salarios. ¿Y qué es y cómo se determina ese valor equivalente? "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", incluye el texto, retomando la definición que ya incluyó la norma en su día y especificándolo más en varias descripciones.
- Aporta una novedad, la inclusión de los criterios de "adecuación, totalidad, objetividad", es decir, para fijar un valor salarial a un puesto deben tenerse en cuenta criterios relacionados con ese empleo concreto, también todas las condiciones que "singularicen" ese puesto de trabajo y no solo algunas, y

tienen que existir "mecanismos claros" que identifiquen los criterios objetivos que determinan el sueldo.

- El reglamento sugiere algunos factores a tener en cuenta en todos los sectores y puestos de trabajo, y no solo en algunos. Por ejemplo, "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", aunque eso sí, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad mencionadas antes.

•

Todas estas obligaciones entrarán en vigor de forma transitoria a medida que lo haga la obligación de tener un plan de igualdad: desde marzo de este año, todas las empresas de más de 150 trabajadores deben tener uno, en 2021 serán las de más de 100 y las de más de 50 tienen hasta 2022 para hacerlo. Las obligaciones para las de menos de 50, menos exhaustivas, tendrán validez inmediata desde su aprobación por el Consejo de Ministros. **Planes de igualdad**

El segundo reglamento pactado entre el Gobierno y los sindicatos mayoritarios es el que atañe a los planes de igualdad. La norma de marzo de 2019 extendió su obligación, concretó sus contenidos mínimos y decretó su registro, algo que hasta ahora no era obligatorio. El reglamento detalla contenidos, forma de negociación y de registro.

El texto incluye una novedad: en el caso de no haya representación sindical en esa empresa, los sindicatos más representativos del sector deberá negociar el plan. Además, los planes deberán registrarse en el Registro de Convenios (Regcon), que cambiará su nombre para aludir a estos planes, y en el que solo podrán notificarse los planes que sean negociados. La suma de los dos factores impedirá que en la práctica las empresas puedan registrar planes de igualdad denominados como tal que sean unilaterales y no hayan negociado. Un plan de igualdad será, sí o sí, un documento de las dos partes.

Especifica también cómo contar las personas que trabajan en una empresa para determinar el umbral que obliga a tener un plan de igualdad: se atenderá el número de personal que exista a finales de junio y a finales de diciembre, y se sumarán los contratos que hubiera habido en los seis meses anteriores y que se hubieran extinguido. Si esa cifra suma 50 o más tendrán que tener plan de igualdad en el año que les corresponda.

Si está pensando en desarrollar un Plan de Igualdad o necesita un Informe de Brecha Salarial en su empresa desde Asevi podemos informarle. Pida presupuesto para estos nuevos servicios sin compromiso.

## **DEPARTAMENTO LABORAL**