

### LAS NUEVAS PREVISIONES SOBRE PLANES DE IGUALDAD, TRANSPARENCIA E IGUALDAD RETRIBUTIVA

#### EN DETALLE

- 1. Respecto a la aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, ¿se precisan los factores que deben considerarse a la hora de llevar a cabo una valoración de puestos de trabajo sin sesgo de género?**

Sí, la norma reglamentaria identifica como elementos que pueden ser relevantes, entre otros, las posturas forzadas y los movimientos repetitivos, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas y las habilidades de cuidado y atención a las personas, que son características más presentes en los trabajos típicamente femeninos.

- 2. Respecto al registro retributivo; ¿cuáles son las novedades más relevantes?**

Se prevé como novedad la obligación de calcular la media y la mediana de los datos retributivos desglosados por sexo y relativos al salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, según el sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa.

En el caso de empresas que deban realizar auditorías retributivas en el marco de los planes de igualdad, se precisa que las medias y medianas de los datos retributivos deberán calcularse, además, reflejando las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor; cálculo que exigirá una previa revisión de la valoración de puestos de trabajo existente en la empresa en clave de género.

El registro deberá incorporar asimismo la justificación de la brecha retributiva entre sexos, cuando ésta sea igual o superior a un 25%, precisándose que esa justificación no podrá aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, a efectos de tutela administrativa y judicial.

También destaca la obligación de consulta previa a la representación legal de las personas trabajadoras con 10 días de antelación, como mínimo, a la elaboración o modificación del registro.

- 3. ¿La obligación de registro retributivo alcanza a toda la plantilla?**

Sí, la norma reglamentaria precisa que el registro retributivo debe incorporar a toda plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

- 4. ¿Tienen derecho las personas trabajadoras al acceso directo al registro retributivo cuando no existan órganos de representación del personal en la empresa?**

Sí, si bien en estos casos la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales.



**5. Sobre la obligación de auditoría retributiva que tienen todas las empresas que elaboren un plan de igualdad, ¿cuál es la principal novedad?**

La principal novedad se sitúa en la concreción del contenido de la auditoría retributiva, que pivota sobre (i) la realización de un diagnóstico de situación, a partir de la necesaria valoración analítica de puestos de trabajo sin sesgo de género, y (ii) la elaboración de un plan de acción para la corrección de las desigualdades retributivas.

**6. En materia de planes de igualdad, ¿se prevén reglas específicas sobre el procedimiento de negociación de los mismos?**

Sí, (i) se contempla expresamente la obligación de negociación con la representación de las personas trabajadoras, incluyendo el diagnóstico de situación; (ii) se prevé la posibilidad de negociación de planes de igualdad en la unidad grupo de empresas o respecto de una parte de las empresas que lo componen; (iii) se precisan, como novedad, los sujetos legitimados para negociar los planes de igualdad en los casos de empresas sin órganos de representación – unitaria y sindical – en todos o en algunos de sus centros de trabajo, otorgándose representatividad a una comisión sindical *ad hoc* integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa o bien, en su caso, de forma mixta, incluyendo a los órganos de representación legal de aquellos centros de trabajo que los tengan constituidos; (iv) se prevé un plazo máximo de 3 meses para que las empresas inicien la negociación y constituyan la comisión negociadora de los planes de igualdad, computados desde el momento en que se alcance el umbral mínimo de personas trabajadoras o, en su caso, desde la publicación del convenio colectivo que impone la obligación de elaborar planes de igualdad a aquellas empresas no obligadas legalmente a ello (salvo que otro plazo prevea el convenio colectivo); y (v) se fija, además, un plazo de 1 año, a contar desde la fecha de finalización del plazo para constituir la comisión negociadora, para tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del plan de igualdad.

**7. ¿Se prevén reglas específicas para el cálculo del umbral de personas trabajadoras que determinan el nacimiento de la obligación empresarial de elaborar un plan de igualdad?**

Sí, la norma reglamentaria desarrolla esta cuestión, destacando las reglas específicas para el cálculo de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada y la inclusión de los trabajadores puestos a disposición por Empresas de Trabajo Temporal.

**8. ¿Se reconoce el derecho y la correlativa obligación empresarial de facilitar el acceso a la información y documentación necesarias para elaborar el diagnóstico de situación?**

Sí, se reconoce de forma expresa el derecho de las personas que integran la comisión negociadora del plan de igualdad a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a efectos de elaborar el diagnóstico de situación, estando la empresa obligada a facilitarla y pesando sobre aquellas el deber de sigilo profesional.

**9. ¿Se precisa el contenido material mínimo del diagnóstico de situación y de los planes de igualdad?**

Sí, destacando la obligación de elaborar un resumen del análisis en que consiste el diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas, que deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.



Igualmente cabe destacar la obligación de que los planes de igualdad contemplen medidas para corregir la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos resultante del diagnóstico de situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

Además, una de las medidas de mayor impacto práctico es que se fijan en Anexo, de forma muy detallada y por cada ámbito material, los criterios a tener en cuenta para elaborar el diagnóstico de situación.

#### **10. ¿Cuál es la duración de los planes de igualdad?**

Corresponde a las partes negociadoras fijar tal duración, sin que, en todo caso, aquélla pueda ser superior a 4 años y sin perjuicio de la necesaria revisión de los planes de igualdad cuando acaezcan determinadas circunstancias, destacando la obligación de revisar el plan de igualdad cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

#### **11. ¿Existe obligación de crear un órgano de vigilancia y seguimiento del plan?**

Sí, se contempla la obligación de crear un órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan integrado de forma paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

#### **12. En cuanto al ámbito de aplicación de los planes de igualdad, ¿se extiende a las personas trabajadoras en misión contratadas por ETTs?**

Sí, se contempla expresamente la extensión de las medidas del plan de igualdad de la empresa usuaria a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, incorporando así la interpretación jurisprudencial sobre esta particular cuestión.

#### **13. En cuanto al registro de los planes de igualdad, ¿cómo se despliega esta obligación?**

Se establece el registro público obligatorio de los planes de igualdad en los registros públicos de acuerdos y convenios colectivos de trabajo y de planes de igualdad, tanto si son planes obligatorios o voluntarios, acordados o implantados unilateralmente.

La solicitud de registro deberá acompañarse de la correspondiente hoja estadística específica del plan de igualdad debidamente cumplimentada.

Además, se prevé el registro voluntario de las medidas que las empresas no obligadas a elaborar un plan de igualdad hubieren adoptado para prevenir y corregir las discriminaciones, incluido el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.