

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



- **Real Decreto 901/2020**, 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.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría de Acción Sindical y Secretaría de Mujeres e Igualdad de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Portada: Ilustración Freepik

Madrid. Octubre de 2020

ÍNDICE

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.....5

■ ■ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.....7

Incógnitas que despeja.....7

1. En relación al proceso de negociación.....7
2. En relación con el contenido del plan de igualdad.....8
3. A quién afecta el plan de igualdad.....9

Obligaciones que suponen nuevas oportunidades.....10

1. En relación al proceso de negociación.....10
2. En relación con el contenido del plan de igualdad.....10
3. En relación con el registro de los planes de igualdad.....11

■ ■ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.....12

Incógnitas que despeja.....12

1. Conceptos relativos a la igualdad retributiva.....12
2. Registro retributivo.....12
3. Auditoría retributiva.....14
4. Sistema de valoración de puestos de trabajo.....14
5. Derecho de información de las personas trabajadoras15

Obligaciones que suponen nuevas oportunidades.....16

1. La transparencia en la negociación colectiva.....16
2. Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.....16

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

- **Real Decreto 901/2020**, 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.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ambos decretos son fruto de las negociaciones en el ámbito del diálogo social, que finalizaron con acuerdo entre los Ministerios de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad y los sindicatos **CCOO** y UGT. Las organizaciones empresariales, participantes de las negociaciones, no firmaron el acuerdo.

La **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** supuso, sin duda, un importante impulso hacia la igualdad desplegando importantes medidas e instrumentos dispuestos a tal fin. Un impulso, sin embargo, insuficiente para alcanzar su propósito, por lo que el pasado año se aprobó el **Real Decreto Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se introducen, entre otras, dos importantes modificaciones legales:

- 1. Una ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad**, pasando de 250 a 50 personas en plantilla cuando finalice el periodo transitorio, lo que supone un incremento muy elevado del número de empresas que deberán tener un plan de igualdad.
- 2. La obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un registro retributivo.**

Y en su artículo 1.6, el **Real Decreto Ley 6/2019** deriva a un futuro desarrollo reglamentario del “diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, 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.

El **Real Decreto 901/2020** responde al desarrollo reglamentario que da cumplimiento a este artículo, mientras que el **Real Decreto 902/2020** tiene como objeto el establecimiento de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Dos normas legales que despejan incógnitas previas y que imponen obligaciones que suponen nuevas oportunidades.

**DOS NUEVAS
HERRAMIENTAS
PARA SEGUIR
AVANZANDO EN
LAS POLÍTICAS
DE IGUALDAD
EN EL ÁMBITO
LABORAL**



REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

Incógnitas que despeja:

1. En relación al proceso de negociación:

- Cómo se cuantifica el número de personas trabajadoras de la empresa para saber si tiene o no obligación de elaborar un plan de igualdad.
- Qué plazos hay para llevar a cabo la negociación.
- Cómo conformar la comisión negociadora.
- Qué competencias tiene la comisión negociadora.
- Cómo se alcanza la mayoría para el acuerdo.

Sabemos que para establecer el número de personas que conforman la plantilla deberemos sumar a quienes trabajan en todos los centros de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación laboral, incluyendo a quienes tengan contratos de puesta a disposición y a las personas con contratos de duración determinada extinguidos en los últimos seis meses.

Que la Comisión Negociadora deberá estar constituida en un plazo de tres meses a partir del momento en que se genere la obligación de tener un plan de igualdad, y que se dispondrá de un año a partir de la constitución de la comisión negociadora para negociar, aprobar y llevar a registro el acuerdo.

En estos momentos, y en base a lo establecido en el **RDL 6/2019**, todas las empresas con más de ciento cincuenta personas trabajadoras deberían tener un plan de igualdad negociado, acordado y registrado. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras disponen hasta el próximo 7 marzo para finalizar las negociaciones y registrar el plan; mientras que aquellas cuya plantilla se sitúe entre las cincuenta y cien personas trabajadoras dispondrán de un año más, hasta el 7 de marzo del 2022 para finalizar el proceso.

En cuanto a los planes de igualdad vigentes, deberá abrirse un nuevo periodo de negociación para su adaptación en un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de este real decreto, es decir, a partir del 14 de enero del 2021.

En la comisión paritaria de negociación podrán participar por parte de las personas trabajadoras sus representantes legales en la empresa (comité de empresa, delegadas y/o delegados de personal, secciones sindicales o comité intercentros si tiene competencias para la negociación); **en las empresas donde no exista esta representación legal, serán los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.**

En estos casos la comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente compuesta por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

Entre las nuevas competencias otorgadas a la Comisión Negociadora destacan: la elaboración del diagnóstico de situación (**RDL 6/2019**) y del informe de resultados del mismo, elaborar un cronograma de las actuaciones, impulsar la implantación del plan y definir los indicadores para su seguimiento y evaluación.

Por último, debemos recordar que el acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

2. En relación con el contenido del plan de igualdad:

Sobre qué materias y puestos de trabajo y con qué criterios debe realizarse el diagnóstico de situación.

8

- Cuál es el contenido mínimo de los planes de igualdad
- Cuándo deberá realizarse una revisión del plan de igualdad.

El diagnóstico deberá realizarse sobre todos los centros de trabajo que tenga la empresa, sobre todos los puestos de trabajo y sobre todos los niveles jerárquicos. El análisis deberá considerar los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta, incluida la prestación del trabajo a distancia, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición.

Serán diagnosticadas, al menos, las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la **Ley de Igualdad** (selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo-incluida la auditoría salarial-, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo), pero a las que podremos añadir otras como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral.

El RD 901/2020 contiene un Anexo en el que se explican ampliamente los criterios que deberán ser tenidos en cuenta para la elaboración del diagnóstico en relación a cada una de las materias objeto de análisis.

Entre el contenido mínimo que los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, deberán incluir destacan los siguientes elementos:

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el caso de los planes que afecten a varias empresas de un mismo grupo el correspondiente a cada una de ellas, así como los resultados de la auditoría retributiva.

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Regulación de los sistemas de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan: composición, atribuciones...
- Procedimiento de modificación, teniendo en cuenta que cualquier revisión conllevará, en la medida necesaria, la actualización del diagnóstico y de las medidas del plan.
- Procedimientos para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el plan. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento. Y en todo caso cuando resulte pertinente en base al resultado del proceso de seguimiento y evaluación; cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales; en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa; ante cualquier modificación sustancial de la plantilla de la empresa, de sus métodos de trabajo, de organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o cualquier situación analizada en el diagnóstico y que sirviera de base para su elaboración; o cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo.

3. A quién afecta el plan de igualdad

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo. Asimismo, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

La dirección de la empresa deberá facilitar información sobre todas las personas a ella vinculada, estén o no afectadas por el convenio colectivo de aplicación en la misma, formen parte o no de los órganos de dirección o se trate de personas cedidas por ETT, pues a todos ellos afectará el plan de igualdad.

Obligaciones que suponen nuevas oportunidades:

1. En relación al proceso de negociación:

- Negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria para la realización del preceptivo diagnóstico de situación.
- Levantar acta de cada una de las reuniones de la comisión negociadora.

Aunque la buena fe se presupone en toda negociación, esta obligación adquiere una relevancia especial en esta ocasión dado que cabe la posibilidad de que el plan de igualdad se cierre y registre sin acuerdo; por tanto, **las actas de las reuniones, que pasan a ser obligatorias, constituyen un elemento básico para probar la existencia o no de esa buena fe.**

Por otra parte, el derecho de información se ve reforzado con la alusión a “**cuanta documentación**” sea necesaria, no limitándose a los imprescindibles datos numéricos.

10

2. En relación con el contenido del plan de igualdad, es obligatoria la incorporación en el acuerdo de:

- Los resultados de la auditoría retributiva.
- El calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del plan.
- La composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación.
- El procedimiento para solventar discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del acuerdo.

La incorporación al plan de igualdad de los resultados de la auditoría retributiva es un aspecto importante porque en ningún sitio se hace mención expresa de la participación directa de las y/o los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de dicha auditoría, más allá de lo dispuesto originariamente en el **RDL 6/2019**: “*Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, (...) previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad*”, por tanto y aún cuando no se participe en la realización de la auditoría salarial sí queda claro que su incorporación al plan requiere de una negociación, será pues el momento de cuestionar y debatir sobre sus resultados, del mismo modo que se hará con las restantes materias objeto del diagnóstico de situación, antes de trasladarlos al acuerdo.

Por otra parte, **es fundamental tener claro que el trabajo que un plan de igualdad implica, no termina con su aprobación sino que, por el contrario, es entonces cuando empieza lo más difícil: su implementación.**

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

En este sentido, el **RD 901/2020** regula muy amplia y taxativamente ese después, imponiendo la obligación de incorporar no sólo el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del plan, sino también el procedimiento para resolver posibles discrepancias al respecto. La conformación de la comisión de seguimiento dejará de aplazarse a un futuro incierto, debiendo quedar constituida y con el reglamento de funcionamiento aprobado en el propio plan de igualdad.

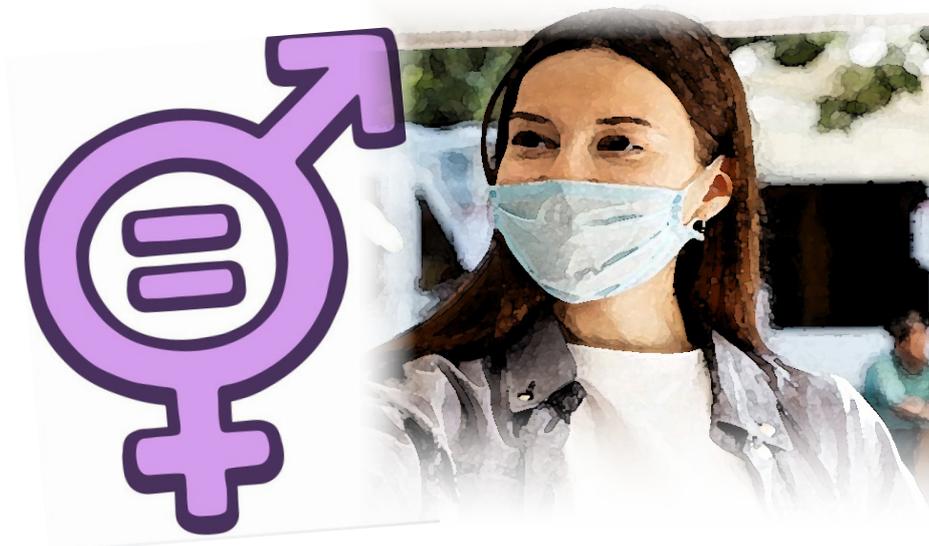
3. En relación con el registro de los planes de igualdad:

- Obligatoriedad del registro.
- Cumplimentación de una hoja estadística específica.
- Aunque con carácter voluntario, podrán ser depositadas en el Regcom las medidas adoptadas fuera de los planes de igualdad, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La obligación de registro afecta a todos los planes de igualdad, cualquiera que sea su origen, obligatorio o voluntario, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes; si bien en el registro se incorpora una naturaleza diferenciada para distinguir a los planes de igualdad llevados a registro y que, pese a haber sido negociados, no fueron cerrados con acuerdo.

El registro permitirá el acceso público no sólo al contenido de todos los planes, sino también a un importante volumen de datos e información fundamental para valorar el poder de incisión de los planes de igualdad como herramienta para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral.

Es importante que participemos en la elaboración de la hoja estadística, garantizando que se rellenan correctamente todos los campos.



REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Incógnitas que despeja:

1. Conceptos relativos a la igualdad retributiva

- **Principio de transparencia retributiva:** aquel 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 a dicha retribución.

Los instrumentos mínimos para aplicar a la transparencia salarial son:

- Los registros retributivos.
 - La auditoría retributiva.
 - El sistema de valoración de puestos de trabajo.
 - El derecho de información de las personas trabajadoras.
- **Trabajo de igual valor:** 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. Esta definición, dada por el **RDL 6/2019**, es objeto de explicación en el nuevo RD.
 - **Discriminación retributiva:** cuando desempeñado un trabajo de igual valor 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.

2. Registro retributivo

- ¿Qué empresas deben tener un registro retributivo?
- ¿Para qué sirve el registro retributivo?
- ¿En qué consiste el Registro retributivo?

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

- ¿Todos los registros retributivos serán iguales?
- ¿Cada cuánto tiempo debe hacerse el registro retributivo?
- ¿Existe algún modelo o guía para la creación del registro retributivo?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, al margen de su tamaño, y en él debe ser incluido también el personal directivo y los altos cargos.

El objeto del registro retributivo es garantizar la transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a esta información de las empresas. Para ello, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, siempre desglosados los datos por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo o categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Todas las empresas deben tener un registro retributivo, pero en el caso de aquellas que tienen la obligación de tener un plan de igualdad y, por tanto, una auditoría salarial se les exige unos requisitos adicionales en el registro retributivo:

- a) El registro deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo y desagregados por cada uno de los conceptos retributivos.
- b) Si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, el registro deberá incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Dado que habitualmente la política salarial se establece por años naturales, el periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

En el **punto 5 del Art. 5 del RD 902/2020**, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad se comprometen a colgar en sus respectivas web oficiales un documento en el que se establecerá un formato idóneo de registro retributivo.

3. Auditoría retributiva

- ¿Qué empresas deben tener una auditoría retributiva?
- ¿Para qué sirve la auditoría retributiva?
- ¿En qué se diferencia la auditoría retributiva del registro retributivo?
- ¿Cada cuánto tiempo debe hacerse la auditoría retributiva?
- ¿Existe algún modelo o guía para la creación del registro retributivo?

Toda las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad, lo que significa que a partir del 8 de marzo del 2022 -transcurridos los plazos transitorios establecidos en el RDL 6/2019-, esta obligación alcanzará a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Y, además, deberá servir para evitar, corregir y prevenir los obstáculos existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

14

A diferencia del registro retributivo la auditoría retributiva exige:

- La realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa para cuya elaboración es necesario partir de una evaluación de los puestos de trabajo.
- El establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones, cronograma, sistema de seguimiento y de implementación...

Dada la directa vinculación entre auditoría retributiva y plan de igualdad, la vigencia de la auditoría será la del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

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.

4. Sistema de valoración de puestos de trabajo

- ¿A qué afecta el principio de igual retribución por trabajo de igual valor?
- ¿Qué empresas están obligadas a realizar una valoración de puestos de trabajo?

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

- ¿Qué criterios deben regir la valoración de puestos de trabajo?
- ¿Existe algún modelo o guía para hacer una valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género?

Todas las empresas y todos los convenios colectivos están obligados a respetar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, por tanto, todo empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Sin embargo, la obligación de realizar una valoración de puestos de trabajo deriva de la elaboración de la auditoría salarial, obligatoria para las empresas que elaboren planes de igualdad. Por tanto, la obligación de hacer una valoración de puestos de trabajo afecta a las empresas que formalicen planes de igualdad, sean éstos de carácter obligatorio o voluntario.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen tres criterios:

- **Adecuación:** los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- **Totalidad:** deberán tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **Objetividad:** existencia de mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y libres de estereotipos de género.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa y siempre con independencia de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, es decir, del 14 de abril del 2021, se aprobará un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

5. Derecho de información de las personas trabajadoras

- ¿Cualquier persona trabajadora podrá solicitar información del registro retributivo?
- ¿A qué información tenemos derecho en relación al registro retributivo?
- ¿Todas las empresas están obligadas por igual a facilitar esta información?

El Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que: “Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa”. En el caso de las empresas en las que tal representación no exista, cualquier persona trabajadora podrá solicitar directamente a la dirección esta información, sin embargo, la información a la que se tiene derecho en este supuesto se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable.

En cambio, cuando el acceso al registro se realice a través de la representación legal de las personas trabajadoras, ésta tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del registro: todos los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable y cruzadas por sexo.

Todas las empresas están obligadas a tener un registro salarial y a facilitar información sobre el mismo cuando las personas trabajadoras o sus representantes lo soliciten. Pero el nivel de información que sobre el mismo proporcionen dependerá de si existe en la empresa representación legal de las personas trabajadoras o no y de si cuenta o no con plan de igualdad.

Obligaciones que suponen nuevas oportunidades:

1. La transparencia en la negociación colectiva

La negociación colectiva está afectada también por el principio de transparencia retributiva y en este sentido, las mesas negociadoras de los convenios colectivos tienen la obligación de asegurarse de que los factores y condiciones que conforman cada uno de los grupos y/o niveles de la clasificación profesional, respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Es una obligación que debemos convertir en oportunidad para 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, dada su directa relación con las tablas salariales, la correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Es el momento de erradicar de una vez por todas las diferencias salariales que son reflejo, claro o no tanto, de la segregación ocupacional aún existente entre mujeres y hombres.

2. Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial

Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Conocer las posibles carencias de esta nueva regulación, los defectos en su aplicación y la efectividad real de su implementación nos ayudará, indudablemente, a encarar mejor nuestro trabajo por la igualdad.

Este real decreto entrará en vigor a los seis meses desde su publicación en el BOE (13 octubre 2020)

