

Alerta laboral

Igualdad y registro salarial | Borradores textos reglamentarios

12 de junio de 2020

A propósito del RDL 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

A punto de alcanzar el ecuador del mes de junio y en pleno camino hacia la “nueva normalidad”, la actividad legislativa continua su cauce al margen incluso de la normativa COVID-19.

En este sentido, el pasado año se publicó el RDL 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 (RDL 6/2019). Dicho texto introdujo modificaciones importantes en materia de igualdad.

Entre ellas, las más destacadas fueron las relacionadas con la obligación de que aquellas empresas con 50 o más personas trabajadoras estaban obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad, así como el deber inexcusable de contar con un registro salarial como medida tendente a garantizar el principio de transparencia retributiva en todas las compañías (sea cual sea el volumen de plantilla).

Dichos cambios recogidos en su mayoría en la redacción actual del Estatuto de los Trabajadores (“ET”) y en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“LO 3/2007”), estaban todavía pendientes de desarrollo reglamentario.

Pues bien, en consonancia con todo lo anterior se pone en conocimiento que actualmente se está avanzando sobre el texto de dos documentos, pudiendo constatarse el alcance y la relevancia que el legislador otorga a esta materia. En concreto:

1. Sobre el texto del borrador del RD por el que se regularán los planes de igualdad y su registro (“Reglamento”), y;
2. Sobre el texto del borrador del RD por el que se regulará el Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres “Reglamento de igualdad retributiva”.

Dentro de sus novedades destacarían:

a. Grupos de empresas y planes de igualdad:

Se permitiría negociar un único plan de igualdad para todas aquellas empresas del grupo cuyo diagnóstico de situación arrojará idénticos resultados.

b. Sujetos legitimados para la negociación del plan de igualdad:

La redacción actual permitiría negociar con comisiones ad hoc en los supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores.

c. Empresas obligadas a negociar un plan de igualdad:

Como acaba de apuntarse, el RDL 6/2019 amplió la obligación de negociar e implantar un plan de igualdad para las empresas de 50 o más trabajadores.



Pues bien, de conformidad con la redacción actual del Reglamento, a estos efectos computarían todos los trabajadores con independencia de la modalidad contractual que los vincule, de tal forma que en el momento de alcanzarse el umbral de 50 trabajadores, la empresa dispondría de un plazo de 3 meses para empezar a negociar.

En este sentido, es preciso recordar que, conforme a la Disposición Transitoria Décimo Segunda de la LO 3/2007, las empresas de 150 o más trabajadores deberían contar ya con sus correspondientes planes de igualdad.

Asimismo, durante este año y hasta marzo de 2021, deberán negociar y aprobar el plan de igualdad aquellas empresas cuyo volumen de plantilla oscile entre 100 y 150 trabajadores, disponiendo de un año más (hasta el 7 de marzo de 2022) las compañías de 50 a 100 trabajadores.

d. Auditoría retributiva:

En materia de igualdad retributiva, parece que las empresas no solo estarán obligadas a llevar a cabo un registro salarial (en vigor desde hace más de un año) sino que el nuevo texto impondría además el deber de realizar auditorías retributivas a todas aquellas empresas obligadas a tener un plan de igualdad.

En todo caso, insistimos que todo lo anterior está basado en textos que no dejan de ser borradores, por lo que los mismos serán objeto de ulteriores cambios y/o modificaciones.

No obstante, y dado que dentro del área laboral de la Firma contamos con un equipo especializado en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en permanente actualización, cualquier novedad o cuestión que vaya surgiendo será debidamente informada.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@andersentaxlegal.es.