



Dos nuevos pasos hacia la igualdad laboral hombre-mujer en España

por Jaime Román Lemos

En el mes de octubre se han aprobado en España dos normas interesantes que suponen un paso más en el camino hacia la (deseada aunque lamentablemente aún no conseguida) igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de dos Decretos que regulan, de un lado, los planes de igualdad a elaborar por las empresas, y de otro diversos mecanismos para lograr una efectiva igualdad retributiva.

No pretendemos en estas breves líneas un examen pormenorizado de tales normas, sino simplemente ofrecer un bosquejo general para que la Comunidad CIELO Laboral –en especial la no española- pueda tener una idea si no completa, sí al menos aproximada de los pasos que vamos dando en nuestro país. Con esta premisa, dibujamos a continuación las líneas generales de esta regulación que, además, pueden servir de punto de comparación para otras legislaciones y prácticas nacionales.

1. Planes de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, impuso a determinadas empresas (primeramente aquellas que contasen al menos con 250 trabajadores; desde 2019 las que diesen ocupación a 50) la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se ocupa precisamente del desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, obligatorios como hemos dicho para determinadas empresas en función de la plantilla, y voluntarios en los demás casos. Trata la norma básicamente el procedimiento negociador del plan y su contenido.

1.1. Procedimiento negociador

Dispone el Decreto que habrá de constituirse una comisión negociadora en el plazo de tres meses desde que la empresa alcance el volumen de plantilla referido (o desde que se acuerde su elaboración de ser voluntario el plan) (art. 4.1). Se trata de una comisión paritaria de la que habrán de formar parte la representación de la empresa de un lado y de otro la representación legal de los trabajadores (art. 5.1). Esta última corresponderá a la llamada representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal, elegidos por toda la plantilla) o bien a la sindical (secciones sindicales), siempre que esta suponga la mayoría de miembros de comités o delegados (art. 5.2). Para el caso de que una empresa no cuente con representación legal de los trabajadores, se establecen unas reglas especiales, que confieren tal representación a las organizaciones sindicales más representativas a nivel general y las representativas en el sector a que pertenezca la empresa (art. 5.3).

Los integrantes de la comisión negociadora habrán de negociar de buena fe (art. 5.6) y el resultado deberá plasmarse por escrito y remitirse a la autoridad laboral, estableciéndose un registro específico de planes de igualdad (art. 11).

1.2. Contenido

Como fase preliminar debe realizarse un diagnóstico o análisis de la situación existente en la empresa en materia de igualdad, análisis que habrá de referirse a materias tales como el proceso de selección y contratación, clasificación promoción, condiciones de trabajo y retribuciones, prevención del acoso, etc. (art. 7.1). Seguidamente se procederá a la elaboración del plan de igualdad, definido como el “conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 8.1).

Digamos finalmente que, sin perjuicio de que determinadas circunstancias hagan necesaria la revisión del plan antes de cumplir su período previsto de vigencia, esta no será superior a los cuatro años (art. 9), previsión que nos parece de la mayor importancia en un mundo cambiante y dinámico en que ninguna institución –tampoco las laborales- deben anquilosarse, so pena de quedar desactualizadas, transformándose en meras reliquias más propias de la Historia del Derecho que de la aplicación viva del mismo.

2. Igualdad retributiva

Es evidente que ningún ordenamiento moderno puede sustraerse al principio de igualdad de retribución que debe existir entre hombres y mujeres. Así lo recoge también el ordenamiento español en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que señala que “El 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”.

Pese a este tipo de declaraciones, es sabido que la igualdad no se ha conseguido, muchas veces porque la discriminación no es directa (no será desde luego lo habitual), sino que “el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo” (exposición de motivos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

El objeto de este Decreto es, según su artículo 1, establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho, desarrollando mecanismos que permitan identificar y corregir la discriminación. El eje de esta nueva norma es el llamado Principio de transparencia retributiva, “entendido como 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” (art. 3.1). Para hacer efectivo este principio se establecen tres tipos de instrumentos:

2.1. Registro retributivo

Las empresas deberán llevar un registro retributivo de toda su plantilla, a fin de “garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas” (art. 5.1). El registro incluirá los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo.

2.2. Auditoría retributiva

Se aplica a las empresas que elaboren, conforme a lo que hemos visto en el apartado anterior, un plan de igualdad. El plan debe incluir la llamada “auditoría retributiva”, la cual “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” (art 7.2). Se trata en definitiva de analizar la situación real de la empresa, identificando posibles obstáculos a la igualdad retributiva.

2.3. Transparencia en la negociación colectiva

Como tercer mecanismo se establece, para los sujetos negociadores de los convenios colectivos, la obligación denominada “transparencia en la negociación colectiva”. Básicamente consiste en que “las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales” respetan los criterios establecidos para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, al definir los grupos profesionales (art. 9).

Como medidas instrumentales adicionales a las descritas se encomienda la elaboración: a) a los Ministerios de Trabajo e Igualdad de una guía de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas en materia de contratación, promoción y valoración de puestos de trabajo (disposición adicional primera), y b) al Instituto de la Mujer (dependiente del Ministerio de Igualdad) de una guía técnica para la realización de las auditorías retributivas con perspectiva de género (disposición adicional tercera).

Con lo dicho creemos haber cumplido nuestro objetivo, que era dar a conocer, siquiera de forma general, el contenido de estas dos nuevas normas en el camino de la igualdad entre hombres y mujeres, cuyo mejor destino sería que, en breve tiempo, se hiciesen innecesarias.

Jaime Román Lemos
Universidad de Sevilla. Facultad de Derecho
jaime.roman.lemos@gmail.com