

REGLAMENTS SOBRE IGUALTAT RETRIBUTIVA I DESENVOLUPAMENT DE PLANS D'IGUALTAT

Els dos textos legislatius aprovats ahir pel Consell de Ministres que completen la Llei orgànica d'igualtat i l'RDL 6/2019, van ser negociats signats al juliol passat per les ministres de Treball i Economia Social, Yolanda Díaz, i Igualtat, Irene Montero, la secretària d'Acció Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, i la sotssecretària d'UGT.

En desenvolupament d'aquest Acord, l'Executiu ha aprovat el dia 13 d'octubre de 2020 dos reglaments per a garantir la igualtat retributiva entre homes i dones i elaborar i registrar els plans d'igualtat.

REGISTRE RETRIBUTIU

El reglament per a la **igualtat retributiva** estableix per a totes les **empreses de més de 50 treballadors** l'obligació de tenir un registre retributiu per a advertir si existeix hipervaloració o infravaloració del lloc segons el gènere. Les empreses deuran elaborar un pla d'igualtat i realitzar una auditoria retributiva, és a dir, un diagnòstic de la situació retributiva i un pla d'acció per a corregir diferències i prevenir-les.

Al seu torn, des dels ministeris de Treball i Igualtat es desenvoluparà, per ordre ministerial, les eines model que podran ser utilitzades de manera gratuïta per les empreses per al registre retributiu i valoració dels llocs de treball amb l'objectiu de tenir una informació desglossada per classificació professional i per treballs d'igual valor. A més, els reglaments estableixen

que les comissions negociadores dels convenis col·lectius han d'assegurar-se que es respecten els criteris per a una adequada valoració dels llocs de treball.

Les empreses hauran de comptar a més amb **plans d'igualtat** efectius i específics que posin l'èmfasi en el diagnòstic amb els efectes reals i sense reproduir estereotips de gènere. Es reforçarà el caràcter negociat que han de tenir els plans d'igualtat, per la qual cosa s'estableixen regles de legitimació i s'aclareix el procediment de negociació, particularment en aquelles empreses que no tenen representants legals.

AUDITORIES SALARIALS

El reglament, que desenvolupa les **auditories salarials** establertes per Reial decret llei 6/2019, entrarà en vigor dins de sis mesos i dona **tres anys d'adaptació per a les companyies d'entre 250 i 50 treballadors**. A més, precisen que totes “les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs”.

El registre de salaris obligatori haurà d'incloure “els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe”. I seran accessibles tant per als representants dels treballadors com per als empleats.

“(…) la informació retributiva o l'absència de la mateixa derivada de l'aplicació d'aquest reial decret, i en la mesura en què es donin els pressupostos necessaris previstos en la legislació vigent, podrà servir per a dur a terme les accions administratives i judicials, individuals i col·lectives oportunes”

PLANS D'IGUALTAT

El nou Reial decret desenvolupa reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés, utilitzant mecanismes per a identificar la discriminació salarial com: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional i el dret d'informació de les persones treballadores.

Les empreses hauran d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat mitjançant la constitució d'una comissió negociadora, dins del termini màxim dels tres mesos següents al moment en què haguessin aconseguit les persones de plantilla que el fan obligatori i com a màxim en el termini d'un any ha d'estar aprovat i presentada la sol·licitud de registre.

"Aquesta obligació es mantindrà encara que el nombre de persones treballadores se situï per sota de 50, una vegada constituïda la comissió negociadora i fins que conclogui el període de vigència del pla acordat en aquest, o si escau, durant quatre anys".

Dins d'aquesta nova norma, serà necessari prestar especial atenció al contingut mínim del diagnòstic obligatori així com la seva vigència, que no pot superar els quatre anys de vigència.