

••• IGUALDAD

Al margen de la valoración política o de oportunidad que pueda hacerse de la normativa recientemente aprobada en materia de planes de igualdad e igualdad retributiva entre hombres y mujeres, conviene recordar que ambas saldan la deuda de un desarrollo reglamentario pendiente desde el año 2019. Cubierta pues, la seguridad jurídica que ambas aportan les corresponde ahora a las empresas adaptarse a los cambios introducidos.

JESÚS LAHERA FORTEZA,
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense y consultor de Abdón Pedrajas.
jlf@abdonpedrajas.com

NUEVA NORMATIVA REGLAMENTARIA EN IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO:

PLANES DE IGUALDAD E IGUALDAD RETRIBUTIVA

// Diagnóstico previo de igualdad y procedimiento de negociación

El art.1.2 DLI modificó el art. 46.2 LOI, exigiendo un "diagnóstico" de igualdad de género previo, "negociado en su caso con la representación legal de los trabajadores", en el seno de la "comisión negociadora de plan de igualdad" con, al menos, las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El obligado diagnóstico previo en estas materias conduce a que el PI deba adoptar medidas de igualdad de trato en todas ellas. La incorporación novedosa de una Comisión Negociadora de Igualdad apunta la presencia de un deber legal de negociar, que va más allá del establecido en los convenios colectivos del art.85.2 ET. El DLI apuesta así, claramente, por PI negociados con los representantes de los trabajadores.

EL ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD ES LA EMPRESA Y, EN CONSECUENCIA, LA CUANTIFICACIÓN DE LA PLANTILLA HA DE INCLUIR A TODOS LOS TRABAJADORES, SEA CUAL SEA SU MODALIDAD CONTRACTUAL LABORAL •

El Decreto-Ley 6/2019 (en adelante DLI) reformó la normativa legal de igualdad de género en el trabajo con cambios en la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante LOI) centrados en dos aspectos: los planes de igualdad en las empresas y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL DL 6/2019]

// Extensión de los planes de igualdad

El art. 1.1 DLI modificó el art.45.2 LOI extendiendo a todas "las empresas de más de 50 trabajadores" la elaboración de estos planes, en un proceso gradual determinado por la nueva DT 12ª LOI. Si antes el umbral era de 250 trabajadores, ahora, desde el 7 de marzo de 2019, el plan de igualdad es obligatorio, en un año, en empresas de 150 o más trabajadores, en dos años, en empresas de 100 o más, y en tres años, en empresas de 50 o más. En la actualidad, octubre de 2020, se ha agotado ya el plazo anual de las empresas de 150 o más trabajadores, y en marzo de 2021 se agotará el plazo de dos años para las de 100 o más trabajadores, concluyendo el proceso en marzo de 2022 con las de 50 o más trabajadores.

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TIENEN ACCESO AL CONTENIDO ÍNTEGRO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LOS TRABAJADORES PODRÁN SOLICITARLO A LOS MISMOS, NO DIRECTAMENTE A LA EMPRESA ●



EL NECESARIO DESARROLLO REGLAMENTARIO]

Todas estas modificaciones del DLI de 2019, tanto en planes de igualdad, como en igualdad retributiva, necesitaban de desarrollo reglamentario, como preveía expresamente

trabajadores, teniendo en cuenta siempre el proceso gradual antes señalado y sin perjuicio de la voluntariedad del resto de empresas en adoptarlo. El art. 2.5 RDPI declara, claramente, que es una obligación de cada empresa, sin perjuicio de las peculiaridades que pudieran establecerse en el PI por centros de trabajo. El ámbito del PI es la empresa. En consecuencia, la cuantificación de plantilla con las reglas del art. 3 RDPI es en este ámbito de empresa, teniendo que ser contabilizados trabajadores sea cual sea su modalidad contractual laboral. El trabajador a tiempo parcial cuenta como uno. También cuentan los contratos temporales que hayan estado vigentes seis meses antes y se hayan extinguido en el momento del cómputo.

El art.2.6 RDPI abre la posibilidad de elaborar PI, por acuerdo justificado entre las partes, en el ámbito del grupo de empresas, negociados conforme a las reglas del art. 87 ET de convenios en dicho ámbito. Estos PI de grupo deben tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas.

// Diagnóstico previo de igualdad de género

La exigencia legal de diagnóstico previo de igualdad en materias tasadas es ratificada en el art. 7 RDPI, en los términos ya establecidos legalmente. Es la primera fase de elaboración de cualquier PI y permite obtener información precisa para diseñar, establecer y evaluar medidas concretas, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para la evaluación. El resumen de diagnóstico debe incluirse en el propio PI y así se exige en su contenido mínimo del art.8.2.c RDPI. Las materias objeto de diagnóstico son las antes expuestas, contempladas en el nuevo art.46.2 LOI, y que vuelvo a transcribir.

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.

LA AUSENCIA DE REPRESENTANTES HACE QUE CADA TRABAJADOR PUEDA SOLICITAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO, TENIENDO ACCESO SÓLO A LA DIFERENCIA PORCENTUAL QUE EXISTA EN LAS RETRIBUCIONES PROMEDIADAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES, DESAGREGADAS EN ATENCIÓN A LA NATURALEZA DE CADA RETRIBUCIÓN ●

// Registro público de los planes de igualdad

El art.1.2 DLI añadió los nuevos apartados 4, 5 y 6 del art. 46 LOI creando un "Registro de planes de igualdad" como parte de los registros públicos de convenios y acuerdos colectivos, estando las empresas obligadas a inscribir sus PI en él.

LA IGUALDAD RETRIBUTIVA SEGÚN EL DL 6/2019]

// Principio de igualdad retributiva

El art.2.7 DLI reforma el art.28.1 ET reiterando la igualdad retributiva en trabajos de igual valor, "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".

// Registro retributivo

El art. 2.7 DLI obliga, en el art. 28.2 ET, a todas las empresas a llevar un "registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su

plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor". Este registro salarial debe ser accesible a los representantes de los trabajadores en la empresa. Es una novedad importante del DLI que afecta a cualquier empresa, no sólo a las obligadas a tener PI, y constituye una herramienta que facilita la transparencia retributiva y el cumplimiento de la igualdad.

Sobre la premisa de la presencia de este registro salarial por sexo, el art.2.7 DLI declara, en el nuevo art. 28.3 ET, que "cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras". Esta técnica puede detectar y corregir desigualdades retributivas de trabajos de igual valor, sin perjuicio de posibles justificaciones objetivas que descartan la discriminación por género.

el nuevo art.46.6 LOI, que finalmente ha sido aprobada en el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva (publicados ambos en el BOE 14 octubre 2020). Al margen de la valoración política o de oportunidad que pueda hacerse de ambas normas reglamentarias, hay que subrayar que responden a esta tarea pendiente desde la reforma legal de 2019, y que la aprobación de ambos Reales Decretos era una exigencia de seguridad jurídica.

EL DESARROLLO REGLAMENTARIO DE PLANES DE IGUALDAD EN EL REAL DECRETO 901/2020]

El Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad (en adelante RDPI) entra en vigor a los tres meses de su publicación en BOE, esto es, el 14 Enero 2021 (DF RDPI), y desarrolla y detalla las cuestiones reformadas por el DLI en los siguientes términos.

// Extensión de los planes de igualdad

El art. 2.2 RDPI confirma la extensión legal de la obligatoriedad de los planes de igualdad (en adelante PI) a empresas de 50 o más

- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico debe abarcar todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como todos los niveles jerárquicos y grupos profesionales, incluyendo datos desagregados por sexo en la selección, contratación, clasificación profesional, retribución y promoción profesional. La constatación de infrarrepresentación de un determinado sexo en puestos o niveles jerárquicos puede justificar medidas de acción positiva a fin de eliminar la segregación de mujeres. El anexo del RDPI contiene, con detalle, criterios técnicos para la elaboración de este diagnóstico previo de igualdad con carácter general y en cada una de las materias obligadas.

// Procedimiento de negociación del diagnóstico previo y del plan de igualdad

Como ya apuntaba la reforma legal de 2019, tanto este diagnóstico previo, como la elaboración del propio plan de igualdad, deben ser negociados entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Así lo confirman los arts. 4.1 y 5.1 RDPI. Ya con anterioridad al DLI de 2019, hay que recordar que el art. 85.1 ET, tras la LOI, declara que en la negociación de los convenios existe el "deber" de negociar medidas de igualdad de género o, en su caso, estos PI con el alcance y contenido previsto en la LOI. Como aclara el art.85.2 ET, tras la LOI, en los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, el "deber de negociar" se formaliza en la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa, en los términos y condiciones estable-

cidas por dichos convenios, mientras que en la negociación colectiva de empresa, el "deber de negociar" se formalizará en el marco de estos convenios. Por tanto, los convenios colectivos sectoriales o de empresa podían determinar ya este deber de negociación de PI. Tras el nuevo art. 46.2 LOI, de la reforma del DLI de 2019, este deber de negociación es directamente legal.

En este esquema se mueve el art. 4 RDPI, diferenciando supuestos de negociación del diagnóstico y elaboración del PI:

- Empresas con deber de negociación establecido en convenio colectivo que iniciarán el procedimiento en los plazos convencionales previstos o, en su defecto, tres meses desde su publicación (art.4.2 RDPI).
- Empresas con deber de negociación legal que deben iniciar el procedimiento dentro del plazo máximo de tres meses desde el momento en que alcancen el umbral de trabajadores que hace obligatorio el PI (art.4.1 RDPI).
- Empresas con deber de negociación instado en un procedimiento sancionador por la autoridad laboral con el plazo fijado por la misma (art.4.3 RDPI).

En todo caso, como advierte el art. 4.4 RDPI, se debe negociar y aprobar el PI en el plazo máximo de un año desde el día siguiente de finalización de estos plazos en cada supuesto de hecho.

Como ya preveía el nuevo art.46.2 LOI, tras el DLI, se debe constituir una **Comisión Negociadora de Igualdad** con la representación de la empresa y de los trabajadores. Las reglas de legitimación son similares a las de un convenio colectivo de empresa del art.87.1 ET, como transcribe el art. 5.2 RDPI. Negociarán, del lado de los trabajadores, la representación unitaria o las secciones sindicales que sumen la mayoría de representantes unitarios, con una composición proporcional al número de representantes de cada sindicato. Es viable que negocie también, en su caso, el comité intercentros, si tiene competencias de negociación en el convenio colectivo que lo constituye. Dada la posibilidad de PI de grupos empresariales, en este caso y como ya recuerda el art. 2.6 RDPI, negociarán los sindicatos más representativos y representativos del sector en dicho ámbito conforme el art. 87.1 y 2 ET.

En empresas sin representación legal de trabajadores, el art. 5.3 RDPI idea una Comisión Negociadora de Igualdad de seis miembros por



cada parte, con participación de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, en proporción a la representatividad sindical del sector. Esta comisión se constituirá válidamente por estos sindicatos legitimados que respondan a la convocatoria de negociación del PI.

En empresas con centros de trabajo, con y sin representantes de los trabajadores, el art.5.3 RDPI articula, en una opción mixta, una Comisión Negociadora de Igualdad, de máximo trece miembros por cada parte, integrada de un lado por los representantes de trabajadores en los términos anteriormente establecidos y los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. Queda descartada, por tanto, la opción, en estos supuestos, del art. 41.4 ET de comisiones ad hoc elegidas por los propios trabajadores.

Las competencias de estas comisiones negociadoras de igualdad se extienden, conforme el art. 6 RDPI, no sólo a la negociación del diagnóstico previo y la elaboración del PI, sino también a la definición de indicadores para su continua evaluación y cualquier otra función atribuida por la normativa y convenio colectivo de aplicación.

En este marco, es obligado el respeto a este procedimiento negociado con buena fe como recuerdan, con las reglas antes vigentes, las SSTs 9 mayo de 2017, Rec.85/2016, 14 febrero 2017, Rec.104/2016, y 13 septiembre 2018, Rec.213/2017, en un PI anulado por mala fe en las negociaciones por parte de la empresa. El "deber de negociar" impuesto en el art.85.2 ET y el nuevo art.46.2 LOI conlleva tener especial cuidado con la buena fe empresarial en esta negociación. Así lo recuerda el art.5.6 RDPI, reforzando esta ya existente buena fe negocial, en busca de acuerdo. Dicho acuerdo de PI, que debe ser escrito, requiere la conformidad de la empresa y de la mayoría de representantes de trabajadores en el seno de estas comisiones negociadoras de igualdad. En caso de desacuerdo, el art.5.6 RDPI abre la puerta de una posible intervención de la comisión paritaria del convenio aplicable y de los procedimientos de solución autónoma de conflictos, mediaciones y arbitrajes voluntarios.

No aclara el RDPI qué sucede si no se alcanza acuerdo colectivo de PI. Las citadas SSTs 9-5-2017 y 13-9-2019 parecen apuntar a la imposibilidad de aprobar unilateralmente por la empresa el PI, pero son casos donde el convenio sectorial, en el marco del antes

SOBRE EL DIAGNÓSTICO EN EL QUE SE BASA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, SE ESTABLECE UN PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS CON DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS, ACTUACIONES CONCRETAS, CRONOGRAMA Y PERSONAS RESPONSABLES DE SU IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO ●

citado art.85.2 ET, impone claramente el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para aprobar el PI. Parece ir más lejos la STS 9-5-2017 al afirmar que la LOI "no establece la opción empresarial entre negociar un PI o implantarlo unilateralmente si la negociación fracasa", aunque, de nuevo, es un caso donde el convenio colectivo sectorial exige el acuerdo colectivo de PI. En la misma línea de negar la unilateralidad se sitúa la SAN 16-9-2015, que equipara la negociación del PI con la negociación colectiva estatutaria de los arts.87-89 ET, "sin que quepa imposición unilateral por la empresa". Esta equiparación y criterio judicial prescindiría incluso del apoyo de cláusula convencional expresa.

Parece claro que si existe cláusula convencional que exige acuerdo, el PI unilateral será anulado. También que, aún sin cláusula

de referencia, el incumplimiento de la buena fe empresarial en la obligada negociación del PI conllevaría la nulidad. Más dudoso es aplicar la misma conclusión en supuestos de unilateralidad empresarial tras el desacuerdo en una negociación de buena fe del PI. Las mencionadas STS 9-5-2017 y la SAN 16-9-2015 parecen apuntar a la prohibición de la unilateralidad. Pero este criterio no existe en la expuesta regulación legal, tanto del ET como de la LOI, que se limita a establecer un "deber de negociar" y no un deber de acordar, y tampoco ha quedado aclarado del todo por el RDPI. Es una cuestión abierta y hay doctrina que se inclina por la prohibición (Fabregat, C.) y otra que admite la unilateralidad en estos supuestos (Alvarez Cuesta, H.), pues carece de sentido obligar a la empresa a tener PI y aceptar, a la vez, por desacuerdo que no lo pueda tener. La pista reglamentaria para confirmar esta última razonable interpretación es el art. 11.1 RDPI que obliga al registro público de cualquier PI, "haya sido o no adoptado por acuerdo entre las partes". Por tanto, con las cautelas antes expresadas, se podría imponer unilateralmente un PI tras el fracaso de las negociaciones de buena fe y sería aceptado en el registro público.

// Contenido mínimo del plan de igualdad

El art. 8 RDPI establece el contenido mínimo del PI con la siguiente estructura:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe de diagnóstico de igualdad de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva de igualdad mujeres y hombres
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y prioridades, así como el diseño de indicadores de evaluación
- 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
- Sistemas de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- Composición y funcionamiento de comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias en aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El contraste de este contenido mínimo reglamentario del PI es necesario, porque, como ahora veremos, el registro público de planes de Igualdad podrá rechazar, con subsanación, aquellos planes que no lo cumplan, como sucede con los convenios colectivos estatutarios.

// Vigencia y revisión del plan de igualdad

El período de vigencia del PI está determinado por las partes negociadoras pero, como declara el art. 9.1 RDPI, no podrá ser superior a 4 años. El art.9.2 RDPI establece distintos supuestos de revisión obligada del PI durante su vigencia:

- Resultado del seguimiento y evaluación.
- La Inspección de Trabajo constate falta de adecuación normativa o insuficiencia.
- Fusiones, absorciones, transmisiones o cualquier modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Incidencias que modifiquen de manera sustancial las condiciones retributivas y laborales.
- Sentencia judicial de condena por discriminación por género o falta de adecuación normativa.

// Registro público del plan de igualdad

En desarrollo de lo previsto en el nuevo art. 46.4 y 5 LOI, tras el DLI, el art. 11 RDPI regula el registro público de PI. La empresa está obligada a inscribir en él el PI ya sea "obligatorio o voluntario, o haya sido o no adoptado por acuerdo entre las partes".

El registro público de PI es el mismo registro de convenios y acuerdos colectivos regulado en el RD 713/2010, de competencia estatal o autonómica. Se incorporan, así, los PI entre los instrumentos registrables, en un nuevo art. 2.f del RD 713/2010 y en los trámites de su art.6. El plazo es de 15 días desde la aprobación del PI e insta la solicitud la persona designada por la Comisión Negociadora de Igualdad. La solicitud de inscripción debe ir acompañada de la hoja estadística del nuevo Anexo 2.V del RD 713/2010, incorporado ahora por el RDPI. La autoridad laboral, una vez haya ordenado la inscripción y publicación del PI, asignará un código identificativo. Asimismo, se articula, en una reforma del art. 17 RD 713/2010, una base de datos de PI para el seguimiento estadístico.

// Impacto de las novedades en planes de igualdad vigentes

La DT RDPI declara que los PI vigentes en el momento de entrada en vigor de esta norma, a los tres meses de su publicación en BOE (14-1-2021), deben adaptarse a todas estas novedades en el plazo previsto para su revisión

LAS COMPETENCIAS DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS DE IGUALDAD SE EXTIENDEN NO SÓLO A LA NEGOCIACIÓN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO Y LA ELABORACIÓN DEL PI, SINO TAMBIÉN A LA DEFINICIÓN DE INDICADORES PARA SU CONTINUA EVALUACIÓN •

o en un plazo máximo de doce meses desde dicha entrada en vigor previa negociación con los representantes de trabajadores (14-1-2022).

// Consecuencias ante la ausencia de plan de igualdad

Aunque no haya sido objeto de reforma legal o reglamentaria reciente se debe recordar, finalmente, que el incumplimiento del deber de tener PI puede conllevar sanciones administrativas para la empresa, en el marco de los arts.6-8 y 40 del Decreto Legislativo 5/2000 de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS):

• **Art.7.13 LISOS:** infracción grave: No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

• **Art.8.17 LISOS:** infracción muy grave: No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

Desde otro punto de vista, cabe recordar también que la ausencia de PI cuando es obligado pone a la empresa en una situación jurídicamente débil ante posibles reclamaciones judiciales de discriminaciones por género en condiciones salariales y laborales.

EL DESARROLLO REGLAMENTARIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL REAL DECRETO 902/2020]

El Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva (en adelante RDIR) entra en vigor a los seis meses desde su publicación en BOE, esto es, el 14-4-2021, y desarrolla y detalla las cuestiones reformadas por el DLI en los siguientes términos.



// Principio de igualdad retributiva

El 4.1 RDIR ratifica el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres del art. 28.1 ET reformado por el DLI. Se vuelve a proclamar así la "igual retribución por trabajo de igual valor", principio que vincula a todas las empresas y a todos los convenios y acuerdos colectivos. El art. 11 RDIR recuerda la proyección de este principio también entre trabajadores a tiempo parcial.

La definición legal de trabajo de igual valor del art. 28 ET es reiterada en el art. 4.2 RDIR: "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". Se aclaran los siguientes aspectos de la definición.

PARECE CLARO QUE SI EXISTE CLÁUSULA CONVENCIONAL QUE EXIGE ACUERDO, EL PI UNILATERAL SERÁ ANULADO. TAMBIÉN QUE, AÚN SIN CLÁUSULA DE REFERENCIA, EL INCUMPLIMIENTO DE LA BUENA FE EMPRESARIAL EN LA OBLIGADA NEGOCIACIÓN DEL PI CONLLEVARÍA LA NULIDAD ●

- La naturaleza de las funciones o tareas es el contenido esencial de la relación laboral, en el marco legal y convencional, y atendiendo al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Condiciones educativas son las que se corresponden con cualificaciones regladas que guardan relación con la actividad desempeñada.
- Condiciones profesionales y de formación son aquellas que acreditan la cualificación, incluyendo la experiencia o formación no reglada, en conexión con la actividad desarrollada.
- Se entiende por condiciones laborales y factores estrictamente relacionadas con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desarrollo de la actividad, siendo precisados algunos ejemplos en el art. 4.3 RDIR.

La valoración de los puestos de trabajo, como declara el art.4.4 RDIR, debe ser correcta aplicando criterios de adecuación, totalidad y objetividad, de tal modo que se pueda detectar el trabajo de igual valor, atendiendo a todos estos factores.

// Principio de transparencia retributiva

Para hacer efectivo el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, el art. 3 RDIR consagra, en línea de lo ya apuntado en el DLI de 2019, el principio de transparencia retributiva, que pretende obtener información suficiente y significativa sobre el valor atribuido a las retribuciones, con el fin de evitar discriminaciones por género. Se deben detectar incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, en los términos y condiciones antes descritas, e identificar posibles discriminaciones retributivas, directas o indirectas, por género. Si ante un trabajo de igual valor se percibe una remuneración inferior, por razón del sexo de quien lo realiza, sin justificación objetiva alguna, se está ante una prohibida discriminación.

Las herramientas de la transparencia retributiva son las siguientes, conforme el art. 3.3 RDIR.

- Registro retributivo.
- Auditoría retributiva.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional.
- Derecho de información de los trabajadores.

// Registro retributivo

El art. 5.1 RDIR reitera el deber de todas las empresas de tener un registro retributivo de toda su plantilla del art.28.2 ET, que incluya los "valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor". El art.5.2 RDIR precisa que este registro debe contener, desglosadas por sexo y desagregada por la naturaleza retributiva, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría, nivel o puesto de trabajo del sistema de clasificación profesional correspondiente. Por tanto, debe constar esta información en el salario base, en cada complemento salarial, y cada una de las percepciones extrasalariales. El período temporal de referencia, como declara el art. 5.4 RDIR, es el año natural, sin perjuicio de modificaciones sustanciales que tienen que ser constatadas. Se prevé un modelo oficial de registro retributivo que se establecerá en la web del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad.

Como ya apuntó el DLI y confirma el art. 5.3 RDIR, los representantes de los trabajadores tienen acceso al contenido íntegro del registro retributivo y los trabajadores podrán solicitarlo a los mismos, no directamente a la empresa. La ausencia de representantes en la empresa conlleva que pueda solicitarlo directamente la persona trabajadora y se facilite, tan sólo, la diferencia porcentual que exista en las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de cada retribución.

La elaboración y modificación del registro retributivo debe ser consultada a los representantes de los trabajadores, como declara el art. 5.6 RDIR.

// Auditoría retributiva

De conformidad con el art. 46.2.e LOI, el art. 7.1 RDIR declara que las empresas que elaboren un PI deben incluir en el mismo una auditoría retributiva, que obtiene la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple de manera efectiva con el principio de igualdad retributiva. En el contenido mínimo del PI deben constar los resultados de la auditoría retributiva conforme el art.8.d RDPI antes analizado.

El art.8 RDIR regula el contenido de dicha auditoría, que parte de un diagnóstico previo de valoración de los puestos de trabajo, con los criterios antes expuestos. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y estar vinculados con la actividad desarrollada, en cada una de sus tareas y funciones. También se debe evaluar la relevancia de otros factores que puedan justificar la diferencia retributiva y posibles deficiencias o desigualdades en el diseño de medidas de conciliación familiar en la empresa. Sobre este diagnóstico, se establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento. Se prevé la elaboración de guías técnicas de auditorías salariales en la DA 3 RDIR. En el plazo de seis meses, la DF 1 RDIR, contempla la aprobación de una orden ministerial del Ministerio de Trabajo con el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

Esta herramienta de transparencia retributiva facilita aplicar el nuevo art. 28.3 ET resultante del DLI: "cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo

sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras". Las justificaciones objetivas de tales diferencias salariales



deben constar en el registro de empresas que llevan a cabo estas auditorías, como constata el art. 6 RDIR.

// Tutela administrativa y judicial

Estas herramientas de transparencia retributiva, o su ausencia ante un incumplimiento por parte de la empresa, pueden fundamentar acciones administrativas sancionadoras en el marco de la LISOS, así como acciones judiciales, individuales o colectivas contra posibles discriminaciones retributivas entre hombres y mujeres.]