

## CIRCULAR

### PLANES DE IGUALDAD Y OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE SALARIOS

El Real Decreto Ley 06/2019 de 1 de marzo, de medidas urgente para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, ha introducido cambios importantes y que afectan a la totalidad de empresas, independientemente de su tamaño. Este Real Decreto Ley, con el objetivo de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres, modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 2 de marzo, para la igualdad efectiva entre los diferentes sexos.

**Uno de los aspectos más destacados que incluye el RDC 6/2019 es la obligatoriedad de las empresas, a partir de 50 personas trabajadoras, de tener un Plan de Igualdad y la obligación, así mismo, para todas las empresas, de tener un registro de salarios medios de los diferentes puestos de trabajo de la empresa.**

Si nos centramos primero en la obligatoriedad de tener un Plan de Igualdad para aquellas empresas a partir de 50 personas trabajadoras, es importante comentar que el RDL establece un periodo transitorio para cumplir con esta obligación:

- Las empresas entre 50 y 100 empleados tienen un plazo de tres años para elaborar y aplicar el Plan de Igualdad desde el 08 de marzo de 2019.
- Las empresas de más de 100 empleados y hasta 150, deben elaborar y aplicar el Plan de Igualdad en un plazo de dos años.
- Para aquellas empresas de más de 150 trabajadores y hasta 250, tienen un plazo de un año para elaborar y aplicar el Plan de Igualdad.

A la espera de la publicación de la reglamentación concreta sobre los contenidos, materias, auditorías salariales, sistema de seguimiento y evaluación de los planes, las empresas que ya cumplen el requisito por número de trabajadores y trabajadoras ya pueden empezar a trabajar en esta dirección.

**Un Plan de Igualdad no es más que un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, con la intención de conseguir en la misma la igualdad en el trato y de oportunidades entre hombre y mujeres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo.** Estamos ante un instrumento que ofrece varias e interesantes ventajas para las empresas, como:

- Favorece la atracción, contratación y retención de personal cualificado: la gestión de la igualdad de oportunidades en la empresa es un valor añadido para atraer talento y fidelizar a la plantilla.
- Se consigue un aumento del compromiso de las personas trabajadoras hacia la empresa: las políticas de igualdad en la empresa mejoran la satisfacción percibida por trabajadores y trabajadoras, así como el sentimiento de pertenencia al equipo.
- Mejora la calidad de productos y servicios de la empresa: unos recursos humanos comprometidos con la igualdad de oportunidades propicia las condiciones y relaciones laborales idóneas para conseguir la implicación de todos hacia una cultura de calidad.
- Consigue mejoras en la productividad: el Plan de Igualdad es una herramienta clave que mejora la organización empresarial y la eficiencia de las personas trabajadoras.
- Mejora la imagen que la empresa proyecta: una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades mejora la percepción que el entorno tiene de la propia empresa.

Finalmente, y en relación a la obligatoriedad de tener un registro de salarios medios por parte de los empresarios, el Real Decreto 6/2019, viene a modificar el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando el mismo.

Los puntos más destacados de esta ampliación son dos. El primero nos dice que el empresario está obligado a llevar un registro medio de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda su plantilla, segregado por sexos y categorías profesionales o puestos de igual valor. Además, las personas trabajadoras tienen el derecho a acceder al mismo, a través de los representantes



legales de la empresa o en caso de que ésta no los tuviera, solicitándolo directamente.

El último punto y el que más revuelo está causando, nos dice que cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior al promedio del otro sexo para el mismo puesto de trabajo o de igual valor en un 25% o más, el empresario deberá incluir en este registro salarial una justificación de que dicha diferencia (también denominada brecha salarial) no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Esta última obligación sólo será requerida para empresas de 50 trabajadores o más.

El resumen de todas las novedades y nuevas obligaciones para la empresa nos encamina hacia la igualdad de género y la transparencia hacia los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones y suponen cambios a los que las empresas deberán adaptarse de manera urgente.

Área Laboral JDA/SFAI



*Su experto de confianza*