

Capital Humano

- Relaciones laborales y prevención

Entrevista a Eva Hernández, socia responsable del Departamento de Derecho Laboral de Alemany, Escalona & De Fuentes

“El principio de igualdad retributiva será el posible ‘caballo de batalla’ en materia de igualdad”

- 21-7-2021 |

Flor Cid

Flor Cid

Directora de www.florcidcomunicacion.es y fundadora de www.muyssegura.com



Pregunta.- ¿Cuál será la evolución de los planes de igualdad?

Eva Hernández.- Creemos (y deseamos) que será un desarrollo positivo, no solo desde el punto de vista cuantitativo, sino, lo más importante, desde su incidencia real en favor de la igualdad de género.

P.- ¿La pandemia sanitaria es un factor determinante en dichos planes?

EH.- El [Real Decreto-ley 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, entre otras materias, modificó el [artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores](#) en relación con el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, como, por ejemplo, entre otras, el trabajo a distancia.

En este sentido, a raíz y como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 y de las medidas de contención sanitaria derivadas de la misma, se implantó de manera excepcional y temporal (mientras continúen vigentes las medidas de contención) la obligación y posterior recomendación (cuando fuera posible) de prestar servicios a distancia o de adaptar el horario y reducir la jornada por causas relacionadas con el COVID-19 (PLAN MECUIDA), posibilidades relacionadas, entre otros objetivos claros como la evitación de la transmisión del virus, con el de permitir la conciliación laboral y familiar.

Pues bien, estas medidas excepcionales, por ejemplo, han permitido a las empresas que, de manera acelerada y práctica, experimenten, se adapten y detecten los aspectos a mejorar de dichas formas flexibles de trabajo, pudiendo ser implantadas de manera permanente y mejoradas a través de los PI.

P.- Desde que ha entrado en vigor la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad para las empresas ¿Cuál es la situación?, ¿las empresas se están haciendo las remolonas?

EH.- Por nuestra experiencia podemos afirmar que, en general, se están implantando nuevos PI (aunque muchos no en plazo) de manera que, de ser una herramienta que tenían solamente unas pocas empresas en España, en concreto aquellas de más de 250 empleados y algunas otras que sin estar obligadas habían decidido voluntariamente implementarlo, se está generalizando mucho más.

No obstante, hemos de señalar que en muchos casos también tenemos la impresión (sensación testada) de que se está haciendo más por razones de cumplimiento que por concienciación real. En congruencia con ello nuestra opinión es que la tendencia general de las empresas está siendo la de alargar su elaboración y/o la de realizar exclusivamente lo que entienden necesario para sortear, al menos de momento, las posibles sanciones administrativas relacionadas con los PI.

P.- En este último caso, ¿la Administración está inspeccionando y poniendo multas?

EH.- La ITSS parece que sí ha levantado algunas actas (a tenor de las estadísticas del Ministerio, la ITSS en el año 2020 puso en marcha 1.540 declaraciones que dieron lugar a 38 informes de recaudación). No obstante, este año también están realizándose actuaciones de la Inspección de Trabajo en relación con la igualdad y la elaboración e implantación de los PI, que lógicamente es de prever que se irán incrementando.

Teniendo en cuenta que el pasado 14 de abril entró en vigor el Reglamento de igualdad retributiva no sería de extrañar que una eventual campaña en materia de igualdad se potenciase más en los ejercicios 2021 y 2022, a fin de revisar no solo el cómputo de las empresas que cuentan con PI sino el cumplimiento por parte de las mismas del principio de transparencia retributiva para identificar discriminaciones (directas e indirectas) por incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo, ya sea a través de las correspondientes auditorías retributivas (en compañías que cuenten con más de 50 empleados) o bien a partir de los registros retributivos (obligatorios para todas las empresas). El principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor (que vincula a las de las personas independiente del número de trabajadores en plantilla) será el posible «caballo de batalla» en materia de igualdad para combatir la llamada «brecha salarial» y será, asimismo, inspeccionado por la Administración.

En virtud del artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, las sanciones consistirían, para las infracciones graves, en una multa de 626 a 1.250 euros (en su grado mínimo), de 1.251 a 3.125 euros (en su grado medio) y de 3.126 a 6.250 euros (en su grado máximo); y para las infracciones muy graves, en una multa de 6.251 a 25.000 euros (en su grado mínimo), de 25.001 a 100.005 euros (en su grado medio), y de 100.006 euros a 187.515 euros (en su grado máximo).

P.- ¿Cuál es la parte de los planes de igualdad que más está costando poner en marcha y cumplir?

EH.- En nuestra opinión, las empresas están teniendo problemas fundamentalmente con la constitución de comisiones de negociación cuando no existe representación de los trabajadores o para la configuración de las llamadas comisiones híbridas o mixtas (formadas en parte por la RLT de las empresas y también por los sindicatos más representativos del sector). También hemos comprobado que muchos clientes (empresas) tienen dificultades al proceder a la realización del diagnóstico de los PI, por la existencia de cierta complejidad para recopilar ciertos datos, así como por el volumen en determinados aspectos y por lo «farragoso» de ciertas herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad para la recopilación de ciertos datos o informaciones (como, por ejemplo, en el sistema de valoración de puestos, registro retributivo, etc.).

En otro orden, las compañías que forman parte de grupos empresariales que deciden hacer un PI de los llamados «de Grupo», se encuentran con algunas dificultades añadidas. Además de que tendrán que justificar la conveniencia de disponer de un único Plan, deberán de tener en cuenta la actividad de cada empresa que lo compone, los diferentes convenios colectivos que sean de aplicación y los diferentes diagnósticos. Esto hace que, salvo que efectivamente compartan determinadas políticas empresariales o determinadas características, organizativas, productivas o de gestión de personal, muchas empresas/grupos decidan hacer multitud de PI igualdad singulares por cada empresa, en lugar de contar con un PI único de Grupo.

Finalmente, merece destacar la dificultad de la elaboración de la Auditoría Retributiva en aquellas empresas que tienen la obligación de contar con ese PI. Es frecuente que nos consulten sobre cómo proceder a realizar «la media aritmética y mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo». La respuesta no es otra más que hacer una correcta

valoración de los puestos de trabajo, lo cual nos proporcionará una base sólida para garantizar la igualdad retributiva.

Por todo ello, tras los primeros meses en los que las empresas han empezado a «digerir» la nueva regulación sobre la elaboración de los PI, nuestra impresión es que, más allá de la negociación necesaria entre la parte social y la empresarial (en la que ambas podrán concurrir con asesores especializados calificados como expertos en materia de igualdad), hay dificultades técnicas que en ocasiones se aclaran con una información y planificación previa.

Acudir, por tanto, a especialistas en la materia puede servir de ayuda y facilitar notablemente a los responsables de RRHH o Responsables de Personal de las organizaciones, la interpretación de la normativa y de la jurisprudencia ya existente, que conviene conocer para la correcta elaboración e implementación de los PI frente a todos, ya sea ante la plantilla y la representación laboral de los trabajadores, como ante la autoridad laboral, pero especialmente como muestra de la Responsabilidad Social de la Empresa —RSE— con la propia sociedad en su compromiso por la igualdad.