

El 14 DE ENERO DEL 2022 vence el plazo para la ACTUALIZACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD ya registrados que no cumplen con los requerimientos expuestos en los RD901/2020 y RD902/2020.

También hemos de recordar que el 7 DE MARZO DE 2022 todas las empresas de más de 50 personas en plantilla deben tener realizado el PLAN DE IGUALDAD (cumpliendo con las actualizaciones publicadas en el RD901/2020 y el RD902/2020).

Las sanciones por el incumplimiento de esta normativa, por no tener un plan de igualdad o no cumplir con las obligaciones de las medidas en materia de igualdad, pueden variar, en función de su consideración, de GRAVES a MUY GRAVES, y sus importes podrán oscilar entre 751€ y 225.018€.

Tenemos un plan de igualdad en la empresa, ¿Qué debo tener en cuenta para su actualización?

Principalmente hemos de revisar cómo tenemos constituida nuestra comisión de igualdad.

Posteriormente se tendrán que realizar las valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género y la auditoría retributiva (que se deberán incluir en el plan de igualdad).

Pasamos a detallar los puntos principales a tener en cuenta de cara a esta actualización:

Comisión negociadora de igualdad:

En el caso de que la empresa no disponga de representación legal de las personas trabajadoras o que no disponga de representación sindical en alguno de sus centros de trabajo, se deberá aplicar lo que indica el RD 901/2020, que indica que, si hasta la fecha la comisión de igualdad estaba constituida adhoc, ésta deberá volverse a constituir, como hemos indicado, según el Real Decreto:

En el caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras en ningún centro de trabajo:

Artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020:

- Se compondrá de un máximo de seis miembros.
- Estará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

En las empresas con varios centros, cuando unos cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no:

Artículo 5.3, párrafo 2º, del Real Decreto 901/2020:

- Se compondrá de un máximo de trece miembros.
- Es una comisión mixta formada, por un lado, por representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el artículo 5.2 de dicho real decreto y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, de dicho real decreto, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con aquella representación legal.
- Para la designación de las personas que han de integrar la parte social de la comisión negociadora, se aplicará la regla de la proporcionalidad a su representatividad.
- Además, la comisión sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Auditoría retributiva:

Se realizará un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que implicará, por un lado, llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción y, por otro, tener en cuenta la relevancia de otros factores que producen diferencias retributivas, las posibles deficiencias o desigualdades de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores (p.ej. actuaciones discrecionales sobre movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas).

Habrà de establecerse un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, a partir de los resultados obtenidos.

El artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar 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.”

Por tanto, los dos grandes objetivos principales de la auditoría retributiva se pueden resumir en:

- Respetar el principio de transparencia retributiva
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor

Valoración de puestos de trabajo:

El método de valoración cuantitativa, denominado como analítico y objetivo, consiste en **establecer los factores** específicos que son relevantes para valorar los puestos de trabajo de la empresa, **fijar una escala de medida** del valor para cada uno y agregar las valoraciones obtenidas en base a un esquema de **ponderación**, que permite obtener el valor de cada puesto de trabajo.

Los elementos críticos de estos métodos de valoración desde la perspectiva de género son:

- Garantizar que el proceso de implantación del método en la empresa está libre de estereotipos de género.
- La selección de factores y subfactores y el establecimiento de una escala igualitaria de valoración para cada uno de ellos, que permita medir objetivamente y sin discriminación el valor de los puestos de trabajo para la empresa.
- La elección de un esquema objetivo de ponderación de las valoraciones que sea no discriminatorio y esté directa e intrínsecamente relacionado con la misión de la empresa.

El sistema de valoración de puestos de trabajo de puntos por factor, que pertenece al sistema cualitativo o analítico, es considerado como el más adecuado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y es el sistema que utiliza la herramienta ofrecida por el Ministerio de Igualdad.

La directora General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, **Verónica Martínez Barbero**, fue la encargada de cerrar el Congreso Laboral 2021 de Lefebvre. En este congreso anunció que, en breve, se publicará una nueva herramienta de valoración de puestos de trabajo con un acuerdo íntegro del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Igualdad y las organizaciones sindicales y patronales.

Elisabeth Ruscalleda
Responsable Comercial de GM integra RRHH