

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE REGULA EL
REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

8 de junio de 2020

| | | | |
|--|--|--------------|----------------------|
| Ministerio/Órgano proponente | MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL | Fecha | Junio de 2020 |
| Título de la norma | PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES | | |
| Tipo de Memoria | Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/> | | |
| OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA | | | |
| Situación que se regula | Desarrollo reglamentario de los artículos 28, 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores | | |
| Objetivos que se persiguen | Facilitar la identificación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres mediante la definición de los trabajos de igual valor y un conjunto de instrumentos descritos en la norma: registros retributivos, auditorias salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras | | |
| Principales alternativas consideradas | No se han considerado otras alternativas dada la necesidad de completar el contenido de los preceptos legales indicados mediante un desarrollo reglamentario. | | |
| CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO | | | |
| Tipo de norma | Real Decreto | | |
| Estructura de la Norma | El proyecto consta de cuatros capítulos, catorce artículos, | | |

tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria única, tres disposiciones finales y una disposición derogatoria única

Los artículos recogen la regulación del concepto de obligación de transparencia y de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, los instrumentos de transparencia retributiva en sus distintos elementos, la tutela judicial y administrativa, así como la garantía del derecho a la igualdad de retribución en el caso concreto de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Las disposiciones adicionales se refieren a diferentes mandatos de carácter no regulatorio, así como el uso del comparador hipotético en las discriminaciones directas.

La disposición transitoria única relativa a las auditorías retributivas de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria decimosegunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sin perjuicio de lo previsto en la disposición final tercera de este real decreto.

Las disposiciones finales que se refieren de manera respectiva a la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, el título competencial y la entrada en vigor, estableciéndose un periodo de seis meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

| | |
|--|--|
| <p>Informes recabados</p> | <p>Este proyecto debe ser informado por la Secretaría General Técnica del Departamento y por la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.</p> <p>Asimismo, debe recabarse informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, como coproponente, e informes de los siguientes Ministerios: del Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social y del Ministerio para Asuntos Económicos y Agenda Digital.</p> <p>El proyecto debe ser informado por las Comunidades Autónomas.</p> <p>El proyecto debe ser sometido a dictamen del Consejo de Estado.</p> |
| <p>Trámite de audiencia</p> | <p>El proyecto de real decreto ha sido publicado en el portal web del MITRAMISS, a efectos de consulta pública (http://www.mitramiss.gob.es/) del 7 al 21 de marzo de 2020.</p> <p>Debe ser objeto de información y audiencia pública mediante su publicación en el portal web del MITRAMISS.</p> <p>Específicamente se debe solicitar informe a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p> |
| <p style="text-align: center;">ANÁLISIS DE IMPACTOS</p> | |
| <p>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</p> | <p>El título competencial prevalente a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | Comunidades Autónomas. | |
| IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO | Efectos sobre la economía en general. | La norma tiene impacto positivo al favorecer la retención de una parte de la población asalariada, y garantizar un desarrollo armónico y equilibrado de la economía. |
| | En relación con la competencia | <input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia. |
| | Desde el punto de vista de las cargas administrativas | <input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: 576.740€ _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. 43.255.500€. _____ Sí afecta a las cargas administrativas. |
| | Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> No Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales. | <input type="checkbox"/> implica un gasto: <input type="checkbox"/> implica un ingreso. |

| | | |
|------------------------------------|--|--|
| IMPACTO DE GÉNERO | La norma tiene un impacto de género | Negativo <input type="checkbox"/> Nulo Positivo <input checked="" type="checkbox"/> |
| OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS | Impacto en la infancia y en la adolescencia Impacto en la familia | Positivo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/> |
| OTRAS CONSIDERACIONES | | |

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

1.1. En el ámbito comunitario, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, junto con el principio de la discriminación indirecta, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117. El principal objetivo del presente Reglamento es asegurar la efectividad de las garantías antidiscriminatorias en el ámbito de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres, la Recomendación de la Comisión europea de 7 de marzo de 2014 establecía que los Estados debían optar por, al menos una, de las siguientes medidas: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador/a; (ii) Atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio del trabajador y de sus representantes, en las empresas de más de 50 trabajadores; (iii) Obligación de que las empresas con más de 250 trabajadores elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de puestos) que deben ponerse a disposición de los/as representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE hasta la actualidad la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, basada en la prohibición de la supervaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (por todos STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (por todos, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Similares presupuestos fueron asumidos por el Tribunal Constitucional español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y

mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de género.

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género. Para hacer frente a la desigualdad de remuneración, la Comisión ha abierto una consulta pública sobre la transparencia salarial y se ha comprometido a presentar medidas vinculantes para finales de 2020.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por 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.

Este último ha configurado en España un sistema que mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión europea de 7 de marzo de 2014 y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: Así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con más de 50 trabajadores/as como establece la Recomendación. Asimismo, la auditoría salarial que en la Recomendación de la Comisión Europea se refiere a las empresas de más de 250 trabajadores/as en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

1.2 La persistencia de datos objetivos pone de manifiesto no sólo la existencia de una brecha porcentual entre mujeres y hombres en materia de retribución, sino también las distorsiones que esto ocasiona en la retención del talento en las empresas, la incidencia en el desarrollo sostenible tanto de la economía como del sistema público de pensiones, y en la existencia de un dilema estructural que impide hablar de igualdad de trato entre mujeres y hombres en las diferentes condiciones profesionales, pese a la identidad de condiciones de formación de partida.

Salarios

En el año 2016, el salario anual más frecuente en las mujeres (13.500,4 euros) representó el 77,1% del salario más frecuente en los hombres (17.509,4 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 77,8% y en el salario medio bruto del 77,7%.

Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2016 el 87,5% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 93,4%.

Para poner de manifiesto las diferencias salariales de género, es necesario considerar el salario por hora y distinguir el tipo de jornada. En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (14,5 euros) en el año 2016 alcanzaba el 89,4% del salario por hora de los hombres (16,3 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 82,0%.

Brecha de género en los salarios por hora según edad

Según datos provisionales del año 2016, la brecha de género en los salarios por hora se incrementa con la edad, pasando de un valor de 7,7 en el tramo de los trabajadores de 25 a 34 años hasta un valor de 22,7 en el tramo de los trabajadores de 55 a 64 años.

Considerando el bloque de actividades económicas de la CNAE-2009: B-S excepto sección O, en el año 2016 (datos provisionales) la brecha salarial de género más alta corresponde al grupo de edad (de 55 a 64 años) con un valor de 22,7. En el periodo 2009-2016 el valor más alto siempre ha correspondido a este grupo de edad (de 55 a 64 años). El segundo valor más alto corresponde al grupo de 45 a 54 años con un valor de 16,7 en el año 2016 (dato provisional) y un valor de 18,8 en el año 2009.

El valor más bajo del año 2016 (dato provisional) corresponde al grupo de edad de 25 a 34 años con un valor de 7,7 y un valor de 10,0 en el año 2009.

Según el tipo de jornada, en el año 2016 la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) fue de 10,8 en la jornada a tiempo completo y de 14,5 en la jornada a tiempo parcial (datos provisionales). En el año 2009 la brecha salarial en jornada a tiempo completo era de 11,6 y en jornada a tiempo parcial 35,0.

Distribución salarial.

En el año 2016 según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), la ganancia anual media de las mujeres (20.131,4 euros) supone el 77,7% de la de los hombres (25.924,4 euros). Esta diferencia se reduce si se consideran situaciones similares respecto a variables tales como tipo de contrato, tipo de jornada, ocupación, sector de actividad, antigüedad, etc.

Si se considera el salario mediano, el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales (hay el mismo número de trabajadores con salarios más altos como trabajadores con salarios más bajos) el salario mediano de las mujeres (16.831,6 euros) representó en el año 2016, el 77,8% del salario de los hombres (21.626,0 euros).

2. OBJETIVOS

El nuevo marco requiere de un desarrollo reglamentario que concrete sus presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado, la obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro. También desarrolla el presente real decreto lo previsto en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Este es el sentido del presente reglamento que dentro de los ejes marcados por el Real Decreto-ley al que da desarrollo, toma como referencia, como es obligatorio, la normativa de la Unión Europea y la consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres así como la doctrina del Tribunal Constitucional que ha establecido también los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

La aplicación efectiva de las disposiciones sobre el principio de igualdad de retribución en la práctica se ve dificultada por la falta de transparencia en los sistemas de remuneración, así como por la falta de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de “trabajo de igual valor”. Un sistema retributivo transparente, complementado por un sistema de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor son elementos esenciales para combatir la discriminación retributiva. El acceso a la información desagregada por sexo posibilita el acceso a los datos estadísticos necesarios para plantear demandas por discriminación salarial. La transparencia salarial constituye, pues, un instrumento esencial para posibilitar las reclamaciones judiciales y, consiguientemente, también para inspirar en el empresariado un mayor interés (siquiera preventivo) en la instauración de sistemas de retribución objetivos.

En suma, el objetivo de este real decreto es facilitar la identificación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres, por medio del establecimiento de metodologías normalizadas y transparentes de evaluación de puestos de trabajo; del desarrollo de la obligación de registro salarial en las empresas; de la necesidad de que se expliquen y visibilicen los sistemas que son utilizados en la negociación colectiva, respetando la libertad de las

personas negociadoras de acuerdo con los presupuestos legales recogidos en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; de la necesidad de identificar, evaluar, corregir y prevenir las diferencias retributivas no objetivas y de detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo como parte de la política de la empresa así como del acceso a la información de las personas trabajadoras, su representación legal y otros organismos con capacidad para fiscalizar o promover acciones judiciales. Todos ellos son aspectos recogidos en el presente real decreto, sin olvidar las necesarias medidas de promoción para lograr la superación de estereotipos y una auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

No se han barajado otras alternativas.

De un lado, resulta obligado el desarrollo reglamentario del marco jurídico general establecido en los artículos 28 y 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, como condición necesaria para garantizar y dar seguridad jurídica sobre el concepto de trabajos de igual valor y para establecer los presupuestos jurídicos necesarios de los diferentes instrumentos que hacen posible la transparencia retributiva y la plena identificación de diferencias retributivas de carácter discriminatorio.

El recurso a protocolos de buenas prácticas o a la autorregulación a través de la negociación colectiva no garantiza la obtención del resultado pretendido, esto es, un régimen jurídico de carácter mínimo general y valor vinculante.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, responde a la necesidad de cumplir con el mandato previsto en los artículos 22.3 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de establecer los mecanismos necesarios para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de retribución en sus cuatro aspectos básicos: registro retributivo, auditoria salarial, valoración de los puestos de trabajo e información suficiente de las personas trabajadoras.

Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo. Se tienen en cuenta en la medida necesaria el contenido universal del principio de no discriminación, los trabajos de igual valor y la necesidad de transparencia, con la mayor complejidad de tales obligaciones de acuerdo con el tamaño de las empresas. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación. Ha sido sometida a consulta pública y va a ser sometida a los trámites de audiencia e información públicas, y de manera específica, a la previa consulta de las organizaciones sindicales y patronales más representativas. Finalmente, es

coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y con el ordenamiento comunitario y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias, distintas de las ya previstas en la normativa vigente, con una significativa reducción de las mismas través del registro simplificado para las empresas.

II. CONTENIDO

1. La estructura y contenido del Proyecto de Real Decreto responde a cuatro capítulos, catorce artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria única, tres disposiciones finales y una disposición derogatoria.

2. El capítulo I, relativo a al objeto, ámbito de aplicación y definiciones, consta de cuatro artículos.

El artículo 1 se refiere a su objeto descrito como el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

El artículo 2 se refiere a su ámbito personal de aplicación, lo que incluye a empresas y personas trabajadoras descritas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los artículos 3 y 4 definen dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación como son la obligación de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta de manera para un correcto ejercicio de valoración. En este sentido se exige que se apliquen en todo caso los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Adecuación de manera que los factores relevantes son aquellos que guardan relación directa con la actividad efectivamente desarrollada.

Totalidad de manera que sean atendidas todas las condiciones que singularizan el desempeño del trabajo, sin que ninguna se descarte, se invisibilice o se infravalore.

Objetividad, con mecanismos claros de identificación que justifiquen los factores atendidos que no dependan de valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Asimismo, se determina el alcance de ambas obligaciones en la medida en que se deducen del derecho de igualdad efectiva, estableciendo la exigencia de su satisfacción a los convenios colectivos, sin perjuicio del respeto a lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

3. El capítulo II desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible la obligación de transparencia retributiva.

3.1 La sección primera, que comprende los artículos 5 a 7, presenta la siguiente estructura y contenido:

- Normas generales sobre el registro retributivo que desarrolla los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro establecida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación del 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.

- El registro simplificado, que objetiva la anterior obligación de acceso, información y transparencia pero que simplifica su contenido en el caso de empresas de menos de 10 trabajadores teniendo en cuenta la menor complejidad de los sistemas de clasificación y la composición cuantitativa de los términos de comparación.

- El registro en empresas con obligación de auditoría, que vincula de manera necesaria el contenido de los registros con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3.2 La sección segunda que desarrolla el concepto y contenido de la auditoría retributiva, así como la necesidad de una auditoría externa.

Así la auditoría retributiva como parte del plan de igualdad debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse. La auditoría retributiva cumple con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

La auditoría externa a la que debe ser sometida la auditoría retributiva realizada por entidades acreditadas e independientes valora la integración y aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución y permite detectar las posibles deficiencias que deben ser corregidas, asegurando una actuación coherente y responsable de las empresas en esta materia.

3.3 La sección tercera que establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva, de manera que los sistemas de clasificación profesional contenidos en los mismos de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores incluyan definiciones que aseguren la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de género.

De manera concreta lo anterior implica:

- Describir los factores que han sido tenidos en cuenta en los diferentes grupos y niveles profesionales que deberán satisfacer los criterios ya descritos de objetividad, totalidad y adecuación.
- El registro público de una hoja aneja en la que se incluya la valoración de la clasificación profesional y el método empleado.

3.4 La sección cuarta, relativa a los derechos de información de las personas trabajadoras, mediante el acceso a los registros retributivos. Este derecho, que se concibe en todo caso, deberá ser facilitado a través de la representación legal en el caso de que ésta exista.

4. El capítulo III que describe el alcance de la tutela judicial y administrativa, así como el capítulo IV relativo al principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

5. Respecto de las disposiciones adicionales, se establece una referencia específica al comparador hipotético en el caso de discriminación directa, y se procede al desarrollo de sendas previsiones de alcance no normativo, relativas a Buenas Prácticas y a la Oficina para la Prevención de la Brecha retributiva, de forma respectiva.

La disposición transitoria única acompaña la exigencia de las auditorías retributivas y los registros a la disposición transitoria de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres relativa a los planes de igualdad y a su exigencia paulatina a las empresas de 50 o más trabajadores.

Por último, las disposiciones finales contienen una modificación del Real Decreto 731/2010 sobre la exigencia del registro público de un anexo del sistema de valoración, el título competencial en virtud del cual se dicta el presente real decreto y el comienzo de su vigencia que se prevé a los seis meses de su publicación en el BOE.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

Mediante la propuesta normativa, se da cumplimiento al desarrollo reglamentario de los artículos 22.3 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, sin el cual la normativa sobre dicha materia adolecería de falta de concreción y de los necesarios elementos sustantivos e instrumentales necesarios para cumplir su objetivo.

Igualmente satisface el mandato de desarrollo reglamentario previsto de manera expresa en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su apartado 6: “se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad (...)”.

Desde el punto de vista formal, el proyecto es conforme con la atribución genérica al Gobierno del ejercicio de la potestad reglamentaria en el artículo 97 de la Constitución, concretada a favor del Consejo de Ministros en el artículo 5.1.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Asimismo, por el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se establece que deben adoptar la forma de reales decretos acordados en Consejo de Ministros las decisiones que aprueben normas reglamentarias de la competencia de éste y las resoluciones que deban adoptar dicha forma jurídica.

Por todo lo anterior, la forma de real decreto que se da a la iniciativa de referencia es adecuada.

2. CONGRUENCIA CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

2.1 El Real Decreto-ley 6/2020, de 1 de marzo incluye sendos artículos que modifican tanto la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como el texto refundido del Estatuto de los trabajadores. Así:

1º) El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

2º) El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución y en contexto se inscribe el presente real decreto-ley. En particular, tal y como prevé la Recomendación, se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de «trabajo de igual valor.»

2.2 A este respecto es necesario recordar asimismo los artículos 4.2.c) y 17 del Estatuto de los trabajadores relativos de manera respectiva a la prohibición de discriminación, entre

otras condiciones, en la retribución por razón de sexo, y a la nulidad de las cláusulas discriminatorias, así como los artículos 5 y 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2.3. Las modificaciones concretas de las que este real decreto resulta desarrollo son las siguientes:

a) Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro 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.

2. El empresario está obligado 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.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. 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.

b) Artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

c) Artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) Artículo 46.6 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

2.4 Asimismo, este desarrollo reglamentario cuenta con la habilitación contenida en la disposición final segunda del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

3.1. Derogación normativa

El proyecto de real decreto incluye una disposición derogatoria de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la misma

3.2. Entrada en vigor

La disposición final segunda ordena la entrada en vigor a los seis meses siguientes a su publicación en el BOE

A propósito de la entrada en vigor de las leyes cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas “impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación”, regla que, no obstante, “no será de aplicación... cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria”.

Por ello, y en virtud de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, se entiende jurídicamente no hay obstáculo a que se establezca una fecha concreta de entrada en vigor, que será la descrita en la disposición final tercera del real decreto.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA

El título competencial prevalente del presente proyecto normativo es el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por parte de las Comunidades Autónomas.

Si perjuicio de la exclusividad de la competencia estatal para la regulación de la materia objeto del presente proyecto normativo se entiende necesario el informe de las Comunidades Autónomas a las que corresponde el control de legalidad y el registro de los convenios colectivos.

Respecto al concepto legislación en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término “legislación” ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la “materia laboral” reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que “regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios” (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de “ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”, estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la “organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia” (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26. 2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el texto del proyecto ha sido objeto de publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a efectos de consulta pública del 7 al 21 de marzo de 2020, sin que dicho plazo se haya visto afectado o interrumpido por lo previsto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, tras la modificación llevada a cabo por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, exige que, con carácter previo a la elaboración de un texto, se sustancie una consulta

pública, a través del portal web del departamento competente, en la que se recabe la opinión de los sujetos potencialmente afectados por la futura norma y de las organizaciones más representativas acerca de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma y las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

En virtud de lo anterior ha tenido entrada aportación de Dña Patricia Nieto Rojas en el sentido siguiente:

Sugerencia:

“Como certeramente recuerda la Comisión Europea en la “Estrategia Europea para la igualdad de género durante el período 2020-2025”, hecha pública el 5 de marzo de 2020, “cuando se dispone de información sobre los niveles salariales es más fácil detectar las brechas y la discriminación. Debido a la falta de transparencia, muchas mujeres no saben o no pueden demostrar que están peor retribuidas. El problema es que el acceso al registro se condiciona a la existencia de representantes legales. El rgto tendría que plantear qué ocurre si no hay RLT en la empresa obligada a la tenencia del registro”

Sugerencia que ha sido tenida en cuenta en el desarrollo reglamentario al establecer el derecho de acceso de las personas trabajadoras en todo caso, sin perjuicio de que dicha información sea facilitada a través de la representación legal en el caso de que esta exista.

2. Por su parte, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, Ley del Gobierno, establece además que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de 15 días hábiles, y podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifique.

3. El proyecto debe ser informado, de acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, por los siguientes Ministerios:

- Ministerio de Igualdad, como ministerio coproponente
- Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Agenda Digital.
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública

- Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, y dentro del mismo por la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, artículo 26.9 de la Ley 50/1997.

4. Asimismo, debe recabarse dictamen del Consejo de Estrado de conformidad con lo previsto en los artículos 22. tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado y 26.7 de la Ley 50/1997.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

Como ha señalado el Consejo Económico y Social, «la participación de las mujeres en el mercado de trabajo conoció en España una expansión a partir de mediados de los años ochenta, impulsada por los profundos cambios sociológicos y económicos gestados en las últimas décadas, y favorecida por los avances políticos y legislativos en el terreno de la igualdad y la no discriminación. A pesar de los avances habidos en estos años, que dibujan un cambio estructural en la participación laboral de las mujeres, este proceso se enfrenta a obstáculos que lo frenan y que impiden una participación más igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo remunerado.»

Advierte asimismo este órgano consultivo que el diagnóstico de las políticas tendentes a consolidar dicho proceso debe apuntar «a las barreras de naturaleza estructural que siguen determinando que, varias décadas después del inicio de una tendencia de incorporación generalizada, en las que se han sucedido periodos de expansión y de recesión, las mujeres en España sigan presentando menores tasas de actividad y de empleo que los hombres, tasas de paro más elevadas, o mayores dificultades de carrera profesional que, entre otros factores, motivan la existencia de una brecha salarial que persiste y aumenta con la edad, todo lo cual repercute negativamente en sus futuros derechos de pensión.»

Como advierte el CES, el enfoque de política pública en este terreno no puede fiarse exclusivamente al aumento, más o menos coyuntural o intenso, de las tasas de actividad y de empleo femeninas en función de la propia evolución de la actividad económica, puesto que este factor, por sí mismo, no tenderá a consolidarse en niveles igualitarios si no mejoran determinados aspectos estructurales.

El objetivo final ha de cifrarse en que los únicos factores determinantes del ingreso y la trayectoria profesional de las personas, independientemente de su sexo y de opciones vitales como la maternidad o paternidad, se identifiquen con sus cualificaciones y sus competencias profesionales, y que estas se puedan adquirir y mantener a lo largo de la vida en igualdad de condiciones.

2. En el marco del objetivo estratégico de contar con el 75 por 100 de la población de 20 a 64 años ocupada, trazado por la Estrategia 2020, ha de otorgarse prioridad a la necesidad de alcanzar una mayor participación laboral de las mujeres.

De acuerdo con la Comisión Europea, las pérdidas de PIB per cápita atribuibles a las brechas de género en el mercado de trabajo a lo largo de su ciclo vital se estiman en hasta un 10 por 100.

Y es que, como ha señalado el Consejo Económico y Social Europeo, «el empleo femenino debería dejar de plantearse como un debate más sobre la igualdad de género y pasar a considerarse como un imperativo económico para traer prosperidad y empleo a la Unión Europea -una necesidad social para afrontar los retos demográficos y las preocupaciones sociales y medioambientales a fin de garantizar el crecimiento sostenible.»

A fin de comprender el impacto económico positivo de las medidas contempladas en el real decreto, han de reflejarse en primer término los costes asociados a una menor participación laboral de las mujeres, en forma de:

1) Costes individuales

1.1.) Impacto en el mayor riesgo de pobreza monetaria asociado a la menor cobertura de las prestaciones por desempleo en el paro femenino, a un menor acceso a pensiones de jubilación y a la percepción de menores cuantías.

La subrepresentación de mujeres en la población activa y el mayor tiempo fuera del empleo de las mujeres en su trayectoria laboral a largo plazo determinarían, en efecto, la menor frecuencia de acceso a pensiones de jubilación, siendo aún elevado el peso de pensiones de viudedad y otras no contributivas en el género femenino: la viudedad suponía el 45,5 por 100 de las pensiones femeninas en 2015 y la jubilación el 43,7 por 100 (entre los hombres esos porcentajes eran, respectivamente, un 3,9 y un 78,7 por 100).

1.2.) Concentración del empleo femenino en sectores y ocupaciones de menor productividad, ya esté ligada a la sobrecualificación o como producto del sesgo en la elección de carreras profesionales por sexo. Este factor explicaría, junto con el resto de los factores presentes en la brecha salarial, un importe medio más bajo de las pensiones de jubilación percibidas por mujeres: en ese mismo año, la pensión media de jubilación de las mujeres era de 743 euros al mes, mientras la de los varones era de 1.197 euros al mes. A ello contribuye igualmente la mayor frecuencia de trabajo a tiempo parcial.

2) Costes sociales

2.1.) El balance de generaciones entrantes y salientes en el mercado de trabajo español será negativo a corto plazo. Se reduce la población potencialmente activa y los tramos de edad relativamente joven, de modo que se pierde capacidad productiva.

2.2.) En un contexto de envejecimiento demográfico, y en la medida en que la organización social hace recaer sobre las familias –y en concreto sobre las mujeres– la mayor parte de la atención a los grupos dependientes, se reduce la capacidad de participación laboral de las mujeres, en particular las de edades relativamente mayores (en torno a los 45-50 años).

3. Beneficios

1º) Mayor eficiencia productiva. Existe evidencia empírica sobre la correlación positiva entre menores brechas de género en educación, empleo, oportunidades de emprendimiento y otros ámbitos, por un lado, y una mayor eficiencia productiva, por otro lado. El aumento de la tasa de empleo femenino ya ha contribuido de manera importante al crecimiento en los últimos cincuenta años.

2º) Elevación del potencial de crecimiento económico equilibrado y sostenible. Las disparidades sistemáticas entre mujeres y hombres en los campos de especialización formativa y profesional implican una incorrecta asignación del capital humano y una pérdida de potencial de innovación y crecimiento económico. Corregir esta situación permitiría contribuir a un modelo de crecimiento económico más equilibrado y sostenible, que permita crear más empleo; atraer innovación y talento; aumentar la competitividad y el crecimiento económico; y reducir la exclusión social.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

El cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones derivadas de la norma contenida en el proyecto afecta a las cargas administrativas existentes ya que incluye una auditoría salarial externa.

De igual modo debe tenerse en cuenta, que la simplificación del registro retributivo en el caso de empresas de menos de 10 trabajadores supondrá una reducción de cargas que debe tenerse en cuenta sobre el valor total estimado total de 4.183.350 €, correspondientes a todas las empresas, al margen de su tamaño.

Según los datos del Seguridad Social en fecha abril de 2020 existían 28.837 (2,34% del total) empresas con esas características en España. Al tratarse de una auditoría externa el coste unitario sería, según las tablas del método simplificado de medición de cargas administrativas, de 1500 €. Por ello, esta medida supondría un coste de 43.255.500 €.

Asimismo, supone una reducción el establecimiento de sistemas específicos de ayuda para su cumplimentación, con un valor unitario de 20 € lo que supone una reducción 576.740 €, así como la frecuencia con la que debe cumplirse la carga, que será trianual.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

Esta norma, en sí misma, es una norma de género, que busca la igualdad entre las mujeres y los hombres desde el punto de vista del empleo y la remuneración, por lo que su impacto será positivo. Su objetivo prioritario es reducir la brecha salarial y reducir el sesgo horizontal y vertical en el mercado laboral, lo que permitirá una mayor presencia de mujeres en sectores mayoritariamente masculinizados y un salario igualitario a trabajo de igual valor.

Podemos prever, teniendo en cuenta los datos estadísticos reflejados más arriba:

1.- En materia de empleo se plantea la reducción de la brecha de género salarial del 11,9 %. Asimismo, se plantea la necesidad de reducir el trabajo a tiempo parcial de la mujer, que alcanza el 24,2% en el año 2017.

2.- Respecto a la tasa de paro, se pretende acortar la brecha de género del 3,3% de la mujer respecto al hombre.

3.- En cuanto al salario, teniendo en cuenta que, en el año 2016, el salario anual más frecuente en las mujeres (13.500,4 euros) representó el 77,1% del salario más frecuente en los hombres (17.509,4 euros), se plantea la reducción de dichas diferencias, con la equiparación de salario a trabajo de igual valor, con una subida real del salario de las mujeres en equiparación con los hombres donde exista la discriminación por razón de género.

5.- Las mejoras planteadas supondrán un mayor acceso de mujeres cargos directivos, tanto públicos como privados, que, en la empresa privada, debería permitir elevar la presencia de mujeres en 2018 de un 22,2% hasta alcanzar la presencia equilibrada.

En general, el desarrollo de las medidas planteadas supondría el acercamiento a la equiparación real entre mujeres y hombres.

5 IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

El presente real decreto contribuye a la promoción de la igualdad, por lo que tiene un impacto positivo desde el punto de vista de la prevención y sensibilización en la infancia y la adolescencia, y de la promoción del interés superior del menor.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, al aumentar la renta disponible de las familias de los trabajadores referidos en el apartado anterior.

VII. EVALUACIÓN EX POST

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada podría ser susceptible de evaluación por sus resultados.