Consulta pública previa a la elaboración de un Proyecto normativo consistente en el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores acerca de las obligaciones de registro y transparencia retributiva para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma. Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, «Participación pública en proyectos normativos», subsección «Consulta pública previa», conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre. La consulta pública estará abierta desde el día 7 de marzo de 2020 hasta el día 21 de marzo de 2020, inclusive.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se facilita la siguiente información sobre el proyecto normativo:

Antecedentes de la norma

1. El principio de igualdad de retribución por razón de género está consagrado en los Tratados de la Unión Europea desde 1957 y está incorporado al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea cuyo artículo 157 reconoce el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

Asimismo, este principio ha sido incorporado a 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).

Dicha directiva refundida introdujo novedades importantes como el principio de igualdad de oportunidades o el concepto de discriminación indirecta.

2. La Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, que tiene por objeto facilitar orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a 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, incluyó medidas específicas para promover la transparencia como:

- el derecho de las personas empleadas a obtener información sobre los niveles salariales;

- la obligación de las empresas de informar periódicamente a las personas trabajadoras, a sus representantes y a los interlocutores sociales sobre la remuneración media por categoría o puesto, desglosada por sexos.;

- las auditorías salariales;

- el concepto de trabajo de igual valor, de manera que el valor del trabajo se evalúe y compare utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión;

- y la introducción de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

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

- El concepto de trabajos de igual valor.

- La obligación de las empresas de 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.

- El derecho de las personas trabajadoras a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa

- La obligación en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, de incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Asimismo, el artículo 22.3 del mencionado Estatuto de los Trabajadores recoge en la actualidad la necesidad de que los sistemas de clasificación de los convenios colectivos y la definición de los grupos profesionales se ajusten a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, señalándose que tales criterios y sistemas habrán de cumplir, en todo caso, con

lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores acerca del concepto de trabajo de igual valor.

Problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma.

Esta nueva formulación, introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, incluye novedosos instrumentos para garantizar la efectividad de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que son consecuencia no solo del empuje que desde las instituciones comunitarias se está dando a esta cuestión sino también del convencimiento por parte de las instituciones españolas de que la lucha contra la brecha retributiva es un elemento fundamental para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como para incrementar la eficiencia de las empresas aumentando la capacidad de las mismas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras.

No obstante, 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 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.

En el Real Decreto proyectado también pueden abordarse aspectos que requieran un desarrollo reglamentario respecto de colectivo específicos que por sus características puedan ser susceptibles de una mayor vulnerabilidad en materia de discriminación retributiva, o los elementos necesarios para llevar a cabo una valoración normalizada de los puestos de trabajo, que arroje fiabilidad respecto de sus resultados.

Necesidad y oportunidad

La norma proyectada es necesaria para desarrollar y concretar las disposiciones legales a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, de manera que se elimine la brecha salarial entre mujeres y hombres, y dar seguridad jurídica a empresas acerca del contenido de sus obligaciones y a los trabajadores acerca de la existencia de una posible situación discriminatoria.

Objetivo de la norma

El objetivo pretendido es superar aquellas dificultades que, en la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el principio de igualdad de retribución, son producto de la incorrecta valoración de los puestos de trabajo, la falta de

transparencia en los sistemas de remuneración, así como de 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 género posibilita el acceso a los datos estadísticos necesarios para plantear demandas por discriminación salarial, y, en su caso para corregir y discutir, en el nivel adecuado, las medidas necesarias para prevenir la aparición de situaciones de riesgo de opacidad y discriminación retributiva.

Por todo ello el objetivo del real decreto proyectado es facilitar la identificación de la brecha existente entre mujeres y hombres, incluyendo un conjunto de medidas e instrumentos que permiten ir descartando los sesgos de género, los estereotipos, la opacidad en los sistemas de retribución y en los distintos elementos que lo componen y la escasa vinculación con factores objetivos vinculados con la capacitación y los factores estrictamente necesarios para el desempeño del trabajo.

Posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

No se considera válida la alternativa no regulatoria, siendo necesario establecer presupuestos vinculantes y de valor universal para todas las empresas que no podrían llevarse a efecto con una mera guía o protocolo de buenas prácticas.