02/07/2020

Díaz impone auditorías externas en las empresas para vigilar la brecha salarial

Las compañías de más de 50 trabajadores estarán obligadas a abrir sus tablas salariales a auditores externos en el plazo de un año desde la implantación del plan de igualdad



Las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad deberán someterse a auditorías externas sucesivas para valorar el grado de aplicación efectiva de los principios de igualdad retributiva que establece la legislación, según consta en los borradores de los reales decretos que están ultimando los ministerios de Trabajo e Igualdad a los que ha tenido acceso La Información y que ya obran en poder de los agentes sociales. Las ministras responsables de esta materia **Yolanda Díaz e Irene Montero** han empezado a negociar con los sindicatos y los empresarios los reglamentos pendientes de desarrollar desde marzo de 2019 y que básicamente van a establecer cómo deben elaborarse los planes de igualdad y su contenido, incluidos los registros de los salarios desglosados por sexos y categoría profesional.

La semana pasada tuvo lugar la primera reunión de la **Mesa de Igualdad** para abordar el proceso de desarrollo de sendos reglamentos: el que aplicará los planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores y el que garantizará la igualdad salarial en los centros de trabajo, a través del registro retributivo. Esta tarea está en el aire desde el pasado septiembre, cuando concluyó el plazo que se dio 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. Poco después se celebraron las elecciones generales de abril, después las de noviembre... y a principios de 2020 el estallido de la crisis del coronavirus paralizó todos los planes del recién formado Gobierno. De ahí los meses de retraso.

Pues bien, el Ejecutivo ya ha puesto sobre la mesa dos borradores que ha podido consultar este medio y que, como principal novedad, incluyen **la obligatoriedad de hacer auditorías externas periódicas para detectar posibles deficiencias en la aplicación de los planes de igualdad**, que deben incluir los registros salariales desglosados por sexos. Hay que recordar que la implantación de estos planes es obligatoria en estos momentos para las empresas de más de 150 trabajadores, en 2021 lo será para las de más 100 y a partir de 2022 para las que cuenten con plantillas superiores a 50 empleados. El Gobierno impuso esta medida de manera escalonada para permitir una mejor adaptación de las empresas a este cambio normativo que no es menor.

Uno de los aspectos de la normativa que generó más confusión fue la introducción de las denominadas auditorías salariales, tal y como han venido denunciando tanto los empresarios como los sindicatos. Ahora los departamentos gubernamentales responsables de esta regulación aclaran en uno de los borradores mencionados que estas auditorías se desarrollarán a nivel interno en la empresa y **posteriormente deberán someterse a una auditoría externa** que valore la integración y el grado de aplicación efectiva en la empresa del principio de igualdad de retribución desde una perspectiva dinámica, transversal y sistemática, de

manera que se asegure la eficacia de la auditoria retributiva y se detecten las posibles deficiencias que deben ser corregidas por la empresa.

De este modo, la regulación que prepara el Gobierno y que viene a desarrollar la normativa que elaboró la anterior ministra de Trabajo, **Magdalena Valerio**, junto con la ex responsable de Igualdad del Gobierno, la vicepresidenta primera **Carmen Calvo**, eleva los planes de igualdad al nivel de rango crítico en la gestión empresarial, al someterlos al control de una auditoría externa. Esta obligación pretende lograr un mayor compromiso de los empresarios en este aspecto, que además deberán asumir el coste adicional de la auditoría, y que se exponen a **multas de hasta 187.515 euros** si incumplen en esta materia, así como a la pérdida de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo y a la exclusión del acceso a tales beneficios durante un periodo de seis meses.

La primera auditoría externa retributiva deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se apruebe el plan de igualdad, debiendo repetirse, al menos, con carácter trianual, salvo que se establezca un periodo inferior por el plan de igualdad o por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tal y como fija el borrador. Además, la auditoría externa deberá ser realizada por entidades auditoras acreditadas e independientes, así como por personal con formación y/o experiencia específica en igualdad entre mujeres y hombres, preferiblemente también en el ámbito de la igualdad retributiva.

El borrador que han trasladado Díaz y Montero a los agentes sociales -y que es susceptible de ser modificado durante la negociación en curso- introduce otro aspecto novedoso que eleva el control sobre los planes de igualdad en las empresas y es que los resultados de la auditoría externa deberán mantenerse a disposición de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. Pero no solo eso, sino que también deberán estar disponibles para las personas trabajadoras de la empresa, a través de su representación legal, debiendo la compañía adoptar las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados hayan puesto de manifiesto.

Previamente a la auditoría externa, la empresa deberá contar con un **registro de salarios** -desagregado por sexos y clasificación profesional y disponible para consulta de los trabajadores- y haber realizado su propia auditoría retributiva. Según el borrador, esta auditoría interna debe comenzar por un **diagnóstico de situación**, evaluando tanto los puestos de trabajo como el sistema de promoción y todos los factores que puedan desencadenar diferencias retributivas, como la aplicación de las medidas de conciliación. También debe incluir un plan de actuación para la corrección de las **desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento a partir de los resultados obtenidos.

Registro público obligatorio

Respecto a los planes de igualdad, deben ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. Tienen que incluir, entre otros aspectos, un diagnóstico de situación que permita detectar las desigualdades o discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma. También deben contener los **resultados de la auditoría retributiva** y un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. El periodo de vigencia no será superior a cuatro años y deberá revisarse si así lo pide la Inspección de Trabajo o una resolución judicial.

Estos planes, además, deben inscribirse obligatoriamente en un registro público (el registro de convenios), de manera que podrá consultarse, a excepción, eso sí, de los registros retributivos, tal y como consta en el borrador. Por cierto, **los planes vigentes en estos momentos deberán adaptar su contenido en un plazo máximo de 12 meses** contados a partir de la entrada en vigor del real decreto. El texto legal que verá la luz en un Consejo de Ministros próximo irá acompañado de unos anexos que concretan el desarrollo y contenido de los planes de igualdad para que las empresas sepan exactamente las cuestiones que deben tratar, desde las retribuciones y la conciliación o la promoción de las mujeres en los puestos de dirección hasta la prevención del acoso sexual o la violencia de género.

Fuente: La Información

https://amp-lainformacion-com.cdn.ampproject.org/c/s/amp.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/diaz-impone-auditorias-externas-empresas-vigilar-brecha-salarial/2807330/