

La patronal europea aplaude la iniciativa

La comunidad empresarial europea explicó ayer su satisfacción por la intención de Bruselas de extremar el control sobre aquellas compañías que operan en la UE y se sirven de las subvenciones de sus Estados para obtener una ventaja competitiva. Business Europe, que aglutina a las principales patronales empresariales de Europa, entre ellas CEOE, aplaudió el propósito de la Comisión de "garantizar condiciones de mercado justas para todos los operadores económicos y abordar todos los impactos distorsionadores". "A la comunidad empresarial europea le gustaría ver que este instrumento sea integral, cubra los vacíos legales existentes y aborde efectivamente las distorsiones del mercado generadas por los subsidios extranjeros", afirmó ayer en un comunicado Markus J. Beyrer, director general de Business Europe. Todo ello en un contexto en el que la patronal europea procura nadar y guardar la ropa: "Necesitamos equilibrar el terreno de juego al tiempo que se garantiza que Europa permanece abierta al comercio y la inversión, ya que eso es fundamental para nuestra recuperación", añadió Beyrer. En sus palabras subyace la necesidad de ir con pies de plomo ante la posible reacción del principal destinatario (aunque no el único) de las medidas que proyecta Bruselas: China, segundo socio comercial de la UE solo por detrás de EEUU.

cio de mercado o incluso por debajo de su coste, lo que les permitiría obtener contratos públicos que de otro modo no habrían obtenido". En este contexto, el Ejecutivo comunitario plantea que los licitadores tengan la obligación de notificar a los órganos de contratación las contribuciones financieras recibidas de terceros países. También extremará el celo con empresas subsidiadas que, a su vez, pidan oxígeno a la UE.

Las empresas, obligadas a auditorías para asegurar la igualdad salarial

DIÁLOGO SOCIAL/ Trabajo creará una Oficina de Prevención de la Brecha Retributiva para denunciar ante la Inspección a empresas incumplidoras. Las sanciones pueden ascender hasta 187.500 euros.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno está decidido a eliminar a toda costa la discriminación retributiva en las empresas entre el hombre y la mujer y, para ello, se propone aumentar las obligaciones en este sentido de todas las sociedades con más de 50 trabajadores. Incluso, en algunos casos, los nuevos requisitos de igualdad retributiva afectarán también a las empresas con menos de 50 empleados.

En líneas generales, todas las empresas con 50 o más trabajadores deberán contar con un plan de igualdad, un registro retributivo, una auditoría salarial interna y otra externa. Así se establece en los dos borradores de reglamento por los que se regulan todas las condiciones que deben tener las empresas para garantizar la igualdad salarial entre el hombre y la mujer en sus plantillas. Ambas normas, a las que ha tenido acceso EXPANSIÓN, desarrollan el Real Decreto-ley de 1 de marzo de 2019, que sobre esta cuestión aprobó el primer Gobierno de Pedro Sánchez.

Esa norma considera que existe discriminación salarial entre trabajadores de ambos sexos cuando, en una empresa de 50 o más trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un mismo sexo sea superior a los de otro en un 25% o más. Todo ello tomando la masa salarial de la empresa.

Por esta razón, las empresas están obligadas a tener un registro retributivo. Es decir, un archivo donde figuren los salarios, sus complementos y percepciones extrasalariales. Todo ello, de forma desagregada por sexos y distribuida conforme a la clasificación profesional aplicable en la empresa. El registro podrá ser consultado por los representantes de los trabajadores y por ellos mismos, aunque protegerá el anonimato de los empleados.

Para evitar la discriminación entre trabajadores de ambos sexos, y para reforzar la obligación de la igualdad retributiva, los dos reglamentos que preparan las ministras de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y de Igualdad, Irene Montero, añaden una



Las ministras de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y de Igualdad, Irene Montero.

obligación más a las empresas: una auditoría externa independiente sobre la auditoría retributiva interna "que valore la integración y el grado de aplicación efectiva en la empresa del principio de igualdad de retribución".

Auditoría externa

De la misma forma que el plan de igualdad, el registro retributivo y la auditoría interna, la auditoría externa deberá estar a disposición de los representantes de los trabajadores y de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social. El informe externo tendrá que ser realizado por "entidades auditoras acreditadas e independientes, así como por personal con formación específica en igualdad entre hombres y mujeres".

Los plazos establecidos por la normativa para hacer un plan de igualdad en las empresas, son de un año para las empresas que tienen entre 150 y 250 trabajadores o más. En teoría, todas las empresas de este tamaño deberían tener ya el plan de igualdad,

porque ya se ha cumplido un año desde la entrada en vigor del Decreto de marzo de 2019.

Sin embargo, Trabajo aumentará este plazo, dado que el desarrollo reglamentario no se ha aprobado todavía, porque el Gobierno está discutiendo los dos reales decretos con la patronal y los sindicatos. Las empresas que tengan entre 100 y 150 trabajadores tendrán dos años para implantar el plan de igualdad, y tres años, las que tengan entre 50 y 100 empleados.

Con más de 50 empleados se exige un plan de igualdad, un registro salarial y dos auditorías

No obstante, pese a todas estas exigencias que deben cumplir las empresas para garantizar la igualdad retributiva, el Gobierno creará un organismo nuevo para supervisar esta política. El Ministerio de Trabajo y Economía Social creará una Oficina para la Prevención de la Brecha Retributiva, que tendrá dos objetivos: el primero "fomentar las buenas prácticas en las empresas que garanticen el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la retribución salarial".

El segundo objetivo de la oficina será "dar cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las situaciones discriminatorias para que inicie de forma inmediata las correspondientes actuaciones".

Una falta muy grave

En este sentido, es importante destacar que la discriminación retributiva por razones de sexo o por cualquier otro motivo de transgresión de los derechos humanos es una falta laboral muy grave, que tiene las siguientes sanciones económicas: en su grado mínimo, entre 6.251 y 25.000 euros. En su grado medio, entre 25.001 y 100.005 euros, y en su grado máximo, entre 100.006 y 187.515 euros.

También es relevante destacar que la obligación de evitar la discriminación retributiva se aplica a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, igual que a las Administraciones Públicas. Incluso, que las empresas de menos de 50 trabajadores estarán obligadas a hacer un plan de igualdad cuando se cumplan las siguientes condiciones: cuando se pacte en el convenio colectivo de la empresa o del sector. O, también, como condición impuesta por la Inspección de Trabajo para evitarle la sanción a la sociedad por haber incurrido en discriminación retributiva entre los trabajadores.

Revisión constante de los planes de igualdad

Las empresas deberán revisar los planes de igualdad laboral y salarial de forma permanente, según se recoge en los borradores de los reglamentos. Sobre todo, en los casos de fusión, absorción o de modificación del estatus jurídico de la empresa. También ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos. Esto incluye las modificaciones sustanciales de las condiciones de

trabajo o el descuelgue del convenio. Por lo tanto, el Gobierno está introduciendo un obstáculo más para que la empresa se piense la salida del convenio sectorial, que es una de las facilidades que dio la reforma de 2012. La empresa también tendrá que revisar el plan de igualdad cuando sea condenada por discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Será el empresario -la parte demandada- "el que deba aportar una justificación objetiva, razonable y

suficientemente probada" de que no hay discriminación salarial entre trabajadores de ambos sexos. Incluso, "a menos que concorra causa justificada, podría ser constitutivo de indicio de discriminación retributiva, la falta de un registro salarial o la auditoría en la compañía. Para que no haya excepciones ni discriminaciones, los reglamentos son muy claros y señalan que la igualdad salarial beneficia también a trabajadores de empresas de empleo temporal.