LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

Santiago González Ortega
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Diciembre/2019

I. INTRODUCCIÓN

- **La sucesión de reformas en pro de la igualdad retributiva. El RDL como el último jalón de un proceso.**

- **La igualdad salarial en el texto ET anterior al RDL:**
  - **Art. 4.2: declaración general**
  - **Art. 17: reforzando prohibición**
  - **Art. 22.3: imponiendo reglas en la definición de los GGPP**
  - **Art. 28: Respecto de la igualdad retributiva**

II. RDL: LAS MEDIDAS DIRECTAS

- **Art. 28.1: reforzamiento de la prohibición discriminatoria y nuevo párrafo dedicado a establecer cuándo un trabajo es de igual valor que otro**

- **Su significado. Los criterios. La exclusión de cualquier elemento discriminatorio, directo o indirecto, por razón de sexo**

III. El nuevo art. 28.1, segundo párrafo

- **“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”**

IV. El nuevo art. 22.3

- **El reforzamiento y la mayor precisión de los criterios a utilizar a la hora de definir los GGPP.**

- **La obligada elaboración de un análisis correccional entre sesgo de género y puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones**

V. CONSECUENCIAS

- **La revalorización de la discriminación indirecta frente a los casos de discriminación directa, a su vez ampliados por la jurisprudencia.**

- **La relevancia de los resultados de una determinada condición o circunstancias sobre la diferencia salarial entre sexos, como ejemplos objetivos de discriminación indirecta.**

VI. LAS MEDIDAS INDIRECTAS

- **La obligación empresarial del Registro de Salarios**
- **Su contenido**
- **Los referentes retributivos y los datos incluidos en el Registro.**
- **Su fiabilidad**

III. El nuevo art. 28.2

- **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.**

VI. LA CUESTIÓN DEL ACCESO AL REGISTRO Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

- **Titulares del derecho al acceso. El reforzado contenido de la obligación informativa a cargo de la empresa**

- **Una nueva obligación a cargo de las empresas de más de 50 trabajadores, que obliga a detectar diferencias y buscar su justificación fuera absolutamente de la distinción sexual**

VIII. LAS INNOVACIONES DESDE LOS PLANES DE IGUALDAD

- Un nuevo Registro público. Su lógica y finalidad. La obligación de registro

-Ampliación de la obligatoriedad de un Plan de Igualdad,. Contenido minucioso (Ley de Igualdad). Normas transitorias

-La dependencia de la negociación colectiva. La ausencia de una forma de alternativa en caso de fracaso. Reforzamiento del deber informativo por parte de la empresa

-El desarrollo reglamentario