



MOORE

LABORAL

PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

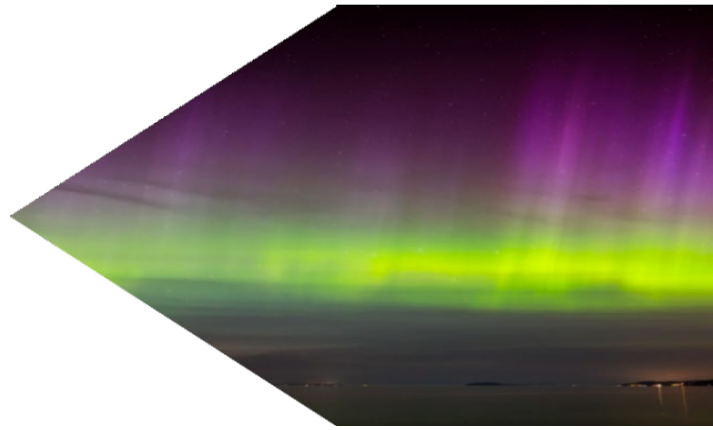
El pasado 4 de noviembre, entró en vigor la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, que aprueba y da publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Todas las empresas obligadas a realizar con un plan de igualdad (empresas con 50 o más trabajadores) deben realizar una auditoría salarial (como parte del diagnóstico de situación) y, para ello, deben haber realizado previamente una valoración de puestos de trabajo. Esta valoración tiene como finalidad determinar el valor real de los puestos y poder analizar, tras ello, si existen brechas salariales entre mujeres y hombres, no solo dentro de los mismos puestos de trabajo sino también dentro de los que tienen un valor comparable y, en su caso, definir medidas correctoras coherentes.

Por ello, la valoración de puestos de trabajo es un mecanismo esencial para la garantizar la transparencia retributiva y cumplir con el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en puestos de trabajo de igual valor.

La Orden aprueba un procedimiento de valoración de puestos, validando así la herramienta informática y su guía de uso desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres y establece que la valoración de puestos que haya sido realizada con dicha herramienta se considera que reúne los requisitos formales establecidos en el citado Real Decreto 902/2020.

La aprobación de la Orden coincide con una campaña activa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el grado de cumplimiento de las empresas de sus obligaciones en materia de igualdad (entre otras, contar con un plan de igualdad que cumpla los requisitos legalmente exigibles, realizar el registro retributivo anual, tener con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre otras).



LABORAL

PUBLICADA EN EL DOUE LA DIRECTIVA EUROPEA QUE REGULA LOS SALARIOS MÍNIMOS

Se ha publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea la [Directiva \(UE\) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea](#).

Actualmente 21 países cuentan con salarios mínimos legales y en seis Estados miembros (Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia), la protección del salario mínimo está garantizada exclusivamente por medio de convenios colectivos.

La nueva Directiva crea un marco para mejorar la adecuación de los salarios mínimos y el acceso de los trabajadores a la protección del salario mínimo en la UE. La norma europea respeta plenamente el principio de subsidiariedad: establece un marco para unas normas mínimas y respeta las competencias de los Estados miembros, así como la autonomía y la libertad contractual de los interlocutores sociales en el ámbito salarial, y no obliga a los Estados miembros a introducir salarios mínimos legales ni fija ninguna cuantía mínima común.

La directiva establece procedimientos para la adecuación de los salarios mínimos legales, promueve la negociación colectiva sobre la fijación de los salarios y mejora el acceso efectivo a la protección del salario mínimo para aquellos trabajadores que tengan derecho a ello en virtud de la legislación nacional aplicable.

La norma se aplicará a todos los empleados de la Unión Europea que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral en vigor en algún Estado miembro.

Sobre la adecuación de los salarios mínimos legales y con respecto a los Estados miembros en los que existan salarios mínimos legales, la norma prevé la obligación de establecer los **procedimientos necesarios para la fijación y actualización de estos de acuerdo con un conjunto de criterios claros**, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los trabajadores, fomentar la cohesión y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género.

Los Estados miembros determinarán dichos criterios de conformidad con los usos nacionales en el Derecho aplicable en cuestión, las decisiones adoptadas por sus organismos competentes o acuerdos de negociación tripartita.

Los criterios deben establecerse de forma clara y deben incluir, al menos, los siguientes elementos:

- a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida;
- b) la cuantía general de los salarios y su distribución;
- c) la tasa de crecimiento de los salarios y
- d) los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo. No obstante, la directiva no prescribe un nivel específico para el salario mínimo que deban alcanzar los Estados miembros, de manera que la fijación del salario mínimo seguirá siendo una competencia autónoma de cada Estado.

Recoge el deber de los Estados miembros de garantizar que la actualización periódica y oportuna de los salarios se lleve a cabo al menos cada dos años (o, como máximo, cada cuatro años en el caso de los países que utilizan un mecanismo de indexación automática).

En relación con el fomento de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, la directiva prevé que los Estados miembros, contando con la participación de los interlocutores sociales y de conformidad con el Derecho y usos nacionales, deberán aumentar la cobertura de la negociación colectiva y facilitar el ejercicio del derecho de negociación colectiva sobre la fijación de salarios, estableciendo el deber de los Estados miembros de adoptar las medidas necesarias para implicar a los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de una manera oportuna y efectiva.

Se recoge que todo Estado miembro en el que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior a un umbral del 80% establecerá un marco de condiciones que favorezcan la negociación colectiva, así como un plan de acción.

Se establece que los Estados miembros adoptarán **medidas para mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo legal**. Entre ellas, se incluyen controles por parte de las inspecciones de trabajo, información fácilmente accesible sobre la protección del salario mínimo y el desarrollo de la capacidad de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación para tomar medidas contra los empleadores que trasgredan la normativa en esta materia.

Asimismo, se establece el deber de que los Estados miembros garanticen que la información relativa a los salarios mínimos legales y a la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos universalmente aplicables, incluida la información sobre los mecanismos de reparación, esté a disposición del público de manera exhaustiva y fácilmente accesible, también para las personas con discapacidad.

Se prevé la obligación por parte de los Estados de velar por que los trabajadores tengan acceso a una resolución de litigios efectiva, así como el deber de adoptar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores y sus representantes contra cualquier trato desfavorable. En este sentido, los Estados miembros establecerán normas relativas a las sanciones aplicables a las vulneraciones de los derechos y obligaciones incluidos en el ámbito de aplicación de la directiva, cuando dichos derechos y obligaciones estén establecidos en el Derecho nacional o en los convenios colectivos.

La directiva entrará en vigor a los 20 días de su publicación. No obstante, se recoge que los Estados miembros dispondrán de un plazo de dos años para incorporarla a su ordenamiento jurídico nacional (a más tardar el 15 de noviembre de 2024).

