



EXTENSIÓN DEL PLAZO Y DECLARACIÓN DE LOS DATOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL

El Gobierno ha acordado ampliar hasta final de año el plazo para que las empresas puedan cumplir con la obligación de introducir los datos en el Registro sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. El plazo inicial para depositar esta nueva obligación y los indicadores correspondientes al ejercicio 2023 finalizaba el 30 de junio, pero el Consejo de Ministros ha validado la ampliación del período hasta el 31 de diciembre de 2024.

El Reglamento del Registro público de los datos y los indicadores sobre la brecha profesional de género emana de la Ley 6/2022 para la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación entre mujeres y hombres. Las empresas podrán, por tanto, depositar los datos de 2023 hasta finales de 2024. A partir del año próximo, los datos salariales correspondientes al ejercicio anterior deberán facilitarse anualmente antes del 31 de marzo del mismo año.

La solicitud de registro de los datos y los indicadores sobre la brecha profesional de género debe tramitarse en formato electrónico mediante la Sede electrónica del Gobierno, la cual es accesible con certificado digital.

Los datos introducidos en el Registro deben servir a las empresas para analizar su situación y plasmar en los planes de igualdad las medidas para corregir la brecha detectada. El Gobierno tratará los indicadores obtenidos a través del Departamento de Estadística, y podrá contrastarlos con otros estados o fuentes, como pueden ser las encuestas y estudios sobre la brecha.

Cabe recordar que las empresas con más de 50 trabajadores deben depositar una información más exhaustiva, mientras que las que tienen plantillas más reducidas solo deben llevar un registro anual que incluya la comparativa media de retribuciones globales anuales entre hombres y mujeres, y la diferencia de la retribución por franja de edad y grupo profesional.

El Gobierno, en paralelo, también ha creado el Registro público de planes de igualdad. En este caso, tal como establece el artículo 57 de la Ley 6/2022, las empresas de 50 o más personas trabajadoras tienen la obligación de desarrollar sus planes de igualdad, que deben tener una vigencia máxima de 4 años, y fomentar las medidas necesarias para eliminar las discriminaciones directas e indirectas entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el resto de condiciones de trabajo, incluyendo la extinción del contrato. Para las empresas con menos de 50 trabajadores, los planes de igualdad son de carácter voluntario. Los planes de igualdad correspondientes al año 2023 deben registrarse, a través de la sede electrónica del Gobierno mediante el certificado digital, a partir del 1 de mayo de 2024 y hasta el 1 de octubre de 2024. El departamento de Trabajo calcula que unas 150 empresas estarán emplazadas a registrar los planes de igualdad.