



# Qué aporta un plan de igualdad al sector de la automoción

EMILIO GÓMEZ · Socio Director  
ELENA MARTÍN · Abogada Especialista en Planes de Igualdad  
ALEDIA ABOGADOS

## El reto de conseguir la igualdad en todos los aspectos laborales de la actividad de un concesionario no es una novedad

La Constitución Española de 1978, en su artículo 1, identificaba ya a la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, y en el artículo 14 proclama abiertamente el derecho a la igualdad

ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, en el ámbito estrictamente laboral, la Ley del Estatuto de los Trabajadores exige igualmente el respeto a la igualdad y la no discriminación en el empleo como derecho del trabajador. Así lo hace, entre otros, en los siguientes artículos:

## De las líneas generales, hemos pasado a una regulación más específica y detallada

• **Artículo 4.2.c):** derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados.

• **Artículo 17:** nulidad y ausencia de efectividad de los preceptos que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables.

• **Artículo 28:** obligación de aplicar la igualdad retributiva (misma retribución para un trabajo de igual valor).

Otras normas incidían en esa necesaria igualdad laboral: así, entre otras, la muy importante Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sus posteriores desarrollos.

Es decir, ya existía en nuestra legislación una obligación "histórica" que obligaba a respetar la igualdad en todos los ámbitos, incluido, por supuesto, el laboral. Entonces, ¿por qué se habla tan apasionadamente en estos momentos de la igualdad en las empresas? Porque, frente a la obligación general que ya existía, se han producido una serie de importantes novedades legislativas que han desarrollado el concepto de igualdad, ampliando su carácter y su ámbito de aplicación, al mismo tiempo que se ha ido concretando y detallando más minuciosamente su regulación. De las líneas generales, hemos pasado a una regulación más específica y detallada, lo cual exige adoptar y cumplir unos requisitos muy estrictos, pero que al mismo tiempo contribuyen a proporcionar una mayor seguridad jurídica.

Es por ello que, durante los últimos años, el desarrollo regulatorio que ha tenido esta materia ha ido in crescendo, no limitándose a cuestiones exclusivamente generales (que también las hay) sino detallando minuciosamente el contenido y las actuaciones que el concesionario debe llevar a cabo para cumplir con la normativa. Situación que tiene su última regulación, momentáneamente, en los RD 901/2020 y 902/2020, cuyo objetivo es complementar la normativa de igualdad existente hasta ahora, concretando los aspectos que requieren mayor precisión jurídica.

Habiendo sido ya ampliamente divulgadas, señalamos ahora, sin ánimo de ser exhaustivos, **algunas de las obligaciones más señaladas que tiene que cumplir el concesionario:**

- Elaborar e implantar de un Plan de Igualdad en la empresa, si el número de trabajadores en plantilla es superior a 50, teniendo en cuenta los parámetros para realizar el cómputo de la misma.
- Negociar la elaboración del Plan con la Representación Legal de los Trabajadores a través de la creación de una Comisión Paritaria.
- Llevar a cabo un análisis de la situación del concesionario mediante un diagnóstico de la situación que reflejará, en su caso, las desigualdades o diferencias existentes en la empresa.
- Implantar los instrumentos para la aplicación del principio de igualdad retributiva; esto hace referencia al registro retributivo y la auditoría retributiva, a través de los cuales se analiza el salario de los trabajadores con relación al puesto de trabajo que desempeñan en el concesionario.
- Realizar una valoración de puestos de trabajo que permita determinar un sistema de clasificación profesional acorde con el principio de igualdad.
- Crear un plan de actuación para la corrección de las desigualdades existentes, determinando objetivos y acciones concretas, así como designando responsables para su implementación y seguimiento.
- Depositar e inscribir obligatoriamente el Plan de Igualdad en los registros públicos habilitados al efecto.

Para cumplir los objetivos pretendidos por las diversas normas, los trámites legales se han vuelto ciertamente complejos y farragosos, estableciéndose la necesidad de elaborar y desarrollar una importante documentación que hace necesario dedicar mucho tiempo, tanto a la negociación, como a la elaboración del Plan de Igualdad; gestión que no es sencilla y que, además, habrá de irse adaptando a los cambios legales y jurisprudenciales que se vayan produciendo en esta materia, por lo que siempre será muy recomendable contar con apoyo y asesoramiento externo que ayude en su redacción, implantación, desarrollo y actualización permanente.

Nuevos tiempos, nuevos (o viejos) retos. No hay que engañarse: las políticas de igualdad han llegado para



**La integración, igualdad y gestión de la diversidad son conceptos no únicamente legales o teóricos, sino una realidad y una necesidad, tanto legal, como práctica**

quedarse, y ello es muy buena noticia. La integración, igualdad (en todas sus vertientes) y gestión de la diversidad son conceptos no únicamente legales o teóricos, sino una realidad y una necesidad, tanto legal, como práctica, que se impone en la actualidad empresarial. El tiempo que va a necesitar dedicarse a conseguir este objetivo va a ser largo, y el esfuerzo, sin duda, importante; pero nadie debe mostrarse reacio frente a esta realidad.

Los responsables de los concesionarios deben agudizar su inteligencia, desarrollar políticas novedosas y aprovechar esta ocasión para revisar sus políticas de Recursos Humanos, haciéndolas más eficaces y con mayor retorno para la empresa.

El concesionario tiene ante sí un nuevo reto y debe ser consciente de que las políticas de igualdad tienen ahora un enorme impacto, no sólo en la plantilla y en la cadena de valor humano, sino en la sociedad en ge-

neral, la cual se encuentra indudablemente muy concienciada sobre esta realidad. La fijación, implementación y cumplimiento efectivo de políticas activas de igualdad constituirá un elemento diferenciador entre compañías, un argumento que puede hacer impulsar o retraer la decisión del cliente por adquirir su vehículo, o su flota, en una u otra concesión.

El legislador y la realidad de la sociedad del siglo XXI imponen nuevas obligaciones al concesionario y al empresariado español en general. No es una situación novedosa en un sector en el que estamos acostumbrados a múltiples cambios, habitualmente costosos y complicados; necesitaremos de un nuevo sobreesfuerzo que, bien e inteligentemente aplicado, habrá de redundar en beneficio de la concesión.

Es el momento de dar un nuevo paso, de propiciar un cambio, de situar, en definitiva, a la concesión en un plano adelantado, innovador, diferenciador, en el que el nuevo sobreesfuerzo que se nos exige sea aprovechado inteligentemente para dotarnos de un valor añadido y de vanguardia que nuestros propios trabajadores y los clientes aprecien y valoren, y que ayude a la tan necesaria evolución positiva del sector.

Los tiempos lo demandan; la realidad económico-social lo exige. ■

**CONGRESO & EXPO 2021  
FACONAUTO**

ONLINE · 17 Y 18 DE FEBRERO

#ProtagonistasDeLaRecuperación

**Faconauto celebrará su XXX Congreso&Expo bajo el lema "Protagonistas de la recuperación"**

**Asociaciones**

**Previsiones**

**Marta Blázquez**

Vicepresidenta ejecutiva Faconauto