

Octubre 2020

ANÁLISIS DEL RD 901/2020 DE PLANES DE IGUALDAD Y DEL RD 902/2020 DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, AMBOS PUBLICADOS EN EL BOE DE 14 DE OCTUBRE DE 2020

REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO, Y SE MODIFICA EL RD 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1.- ¿Cuándo es aplicable este Real Decreto?

Esta norma entrará en vigor a los tres meses de su publicación, esto es, **14 de enero de 2021**

Sin embargo, para la revisión y adaptación de los Planes de Igualdad ya vigentes, las empresas tienen 12 meses a contar desde la entrada en vigor, esto es, tienen hasta el 14 de enero de 2022 para hacer la revisión y modificaciones pertinentes.

2.- ¿Qué empresas tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad? ¿Cuál es la extensión de los Planes de Igualdad?

Las empresas que tengan 50 o más trabajadores deberán tener un plan de Igualdad. No obstante, hay que tener en cuenta la aplicación progresiva de esta obligación:

- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán hasta el 7 de marzo de 2021 para tener un Plan de Igualdad.
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán hasta el 7 de marzo de 2022 para la aprobación de su Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de los trabajadores. Además, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de una empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante la prestación de servicios.

Los planes de igualdad pueden contener acciones especiales respecto de determinados centros de trabajo y respecto de determinadas empresas de un grupo de empresas (ver más abajo).

3.- ¿Cómo se computa a los trabajadores de una empresa a estos efectos?

Para cuantificar el número de personas trabajadoras, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas:

- Las personas con contratos fijos discontinuos
- Las personas con contratos de duración determinada
- Las personas con contratos de puesta a disposición.

Además, hay que tener en cuenta que cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que hubieran estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, y que se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más. A estos efectos, el cómputo se realizará el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

4.- ¿Se puede tener un único Plan de Igualdad para un Grupo de empresas?

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo. Se deberá justificar la conveniencia de disponer de un único Plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Deberá negociarse conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

Las empresas no incluidas en el Plan de Igualdad del grupo de empresas, deberán disponer, en su caso, de su propio plan de igualdad.

El Plan de Igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación. También deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.

5.- ¿Cuáles son los plazos para llevar a cabo la negociación?

El inicio de la negociación se deberá realizar a los tres meses de alcanzar el umbral de trabajadores que implica la negociación del Plan y no podrá prolongarse más de 1 año.

Cuando la negociación del Plan venga determinada por el Convenio Colectivo, se deberá comenzar tal negociación dentro del plazo establecido en el propio convenio o en su defecto dentro de los tres meses posteriores a la publicación del convenio.

6.- ¿Con quien hay que negociar el Plan de Igualdad?

Se presentan varias opciones:

- a) Si existe representación legal de los trabajadores:

Estarán legitimados para negociar el comité de empresa o los delegados de personal, las secciones sindicales cuando así se acuerde y sumen en su conjunto la mayoría de los miembros del comité, o en su caso, el comité intercentros si tiene competencia para la negociación.

- b) Si no existe representación legal de los trabajadores:

En este caso, la comisión se constituirá por los sindicatos más representativos y por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

- c) Si existen centros de trabajo con representantes legales de los trabajadores y otros que no tienen representantes legales:

En este caso, la comisión estará integrada por los representantes legales de los trabajadores de los centros que cuentan con representación y por la comisión sindical (sindicatos más representativos y sindicatos más representativos del sector), constituida en representación de los trabajadores de los centros que no tenga representación. La comisión negociadora contará con un máximo de 13 miembros por cada parte.

7.- Finalización del procedimiento de negociación del Plan de Igualdad:

El procedimiento de negociación puede acabar:

- a) Con Acuerdo. Se remite a la Autoridad laboral para su depósito y registro
b) Sin Acuerdo. Se podrían articular procedimientos de solución autónoma de conflictos, y si finalmente no se alcanza acuerdo, la empresa puede imponer unilateralmente el Plan

8.- ¿Cuáles son las materias que debe incluir el diagnóstico previo a la realización del Plan?

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico debe extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa, a todos los puestos y a todos los centros de trabajo.

9.- ¿Cuál debe ser el contenido mínimo del Plan de Igualdad?

Los Planes de Igualdad, ya sean obligatorios, ya sean voluntarios, deberán contener como mínimo:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o, en los grupos de empresas, de cada de una de las empresas del grupo)
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad (RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

10.- ¿Hay que Registrar los Planes de Igualdad?

Sí. El Registro de los Planes de Igualdad es obligatorio, tanto para los planes respecto de los que sea obligatoria su realización como aquellos que se realicen de manera voluntaria.

No obstante, el depósito de las medidas que se adopten para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, incluido el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, es voluntario.

11.- ¿Cuál es la Vigencia de los Planes de Igualdad? ¿Hay que revisarlos?

Los Planes de Igualdad pueden tener la vigencia que convengan las partes, pero en ningún caso puede tener una vigencia superior a 4 años

Además, los Planes deberán revisarse:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

El Plan de igualdad debe incluir una comisión de vigilancia y seguimiento con la composición y atribuciones que se decidan pero que deberá participar de forma paritaria la representación de la empresa y de los trabajadores, y que debiera tener una composición equilibrada entre mujeres y hombres

12.- No olvidar que:

- Todas las empresas, con independencia de su tamaño, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Todas las empresas, con independencia de su tamaño, deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1.- ¿Cuándo es aplicable este Real Decreto?

Esta norma entrará en vigor, en su conjunto, a los **6 meses de su publicación, esto es, el 14 de abril de 2021**. No obstante, algunas de las obligaciones que establece la norma tendrán distintas fechas a partir de las cuales son exigibles.

- Registro Salarial: Exigible a partir de 14 de abril de 2021.
- Auditoria Salarial: Exigible en función de la obligación de realización de planes de igualdad y, por tanto, de la aplicación paulatina que estableció el RDL 6/2019.

- En el plazo de 6 meses desde la fecha de publicación se aprobará por Orden Ministerial el Procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo.

2.- ¿Qué significa el principio de transparencia retributiva y el principio de retribución de trabajo de igual valor?

- Principio de transparencia retributiva: debe ser entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Este principio aplica a todo tipo de empleados, incluidos los altos directivos de las empresas.
- Principio de retribución de trabajo de igual valor: Se entenderá que tienen el mismo valor dos trabajos cuando:
 - Las funciones o tareas encomendadas sean equivalentes. Se entiende por funciones o tareas aquellas que sean el contenido esencial de la relación laboral
 - Las condiciones educativas sean equivalentes. Se entiende por tales aquellas que sean cualificaciones regladas y que guarde relación con la actividad
 - Las condiciones profesionales y de formación sean equivalente. Esto de producirá cuando se pueda acreditar la cualificación de la persona, incluyendo la experiencia y formación no reglada y que guarde relación con la actividad
 - Los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales sean relevantes en el desempeño de la actividad

LISTA NO CERRADA DE FACTORES RELEVANTES:

- Penosidad y dificultad
- Posturas forzadas
- Movimientos repetitivos
- Destreza
- Minuciosidad
- Asilamiento
- Responsabilidad
- Polivalencia
- Habilidades sociales
- Habilidades de cuidado y atención a las personas
- Capacidad de resolución de conflictos y capacidad de organización, etc.

- Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere de la aplicación de tres criterios:
 - Adecuación: Los factores relevantes deben ser aquellos relacionados con la actividad incluyendo la formación necesaria
 - Totalidad: Deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularicen el puesto sin que se invisibilice o infravalore ninguna
 - Objetividad: no se deben realizar valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género

3.- Registro Salarial

3.1.- ¿Qué empresas están obligadas a tener un Registro Salarial?

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben tener un registro salarial respecto de todos los trabajadores que tengan en su plantilla, incluidos directivos y altos cargos.

3.2.- ¿Cuál es el contenido de esta obligación?

El Registro Salarial debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y los extrasalarial de la plantilla, desagregados por sexo. A estos efectos deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, nivel, puesto, o cualquier sistema de clasificación aplicable.

3.3.- ¿Cómo se accede a esta información?

- Las empresas que cuenten con representación legal de los trabajadores: el acceso al Registro Salarial se facilitará a través de estos representantes que tienen derecho a conocer el contenido íntegro.
- Las empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores: la información que se facilitará se limita a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

3.4.- ¿Qué periodo de referencia se tendrá en cuenta para entender que se cumple con la obligación de Registro Salarial?

El periodo de referencia será de 1 año, sin perjuicio de que sean necesarias medicaciones por alguna alteración sustancia que así lo requiera.

3.5.- Qué se debe tener en cuenta en relación con la negociación con los Representantes de los Trabajadores?

Los Representantes de los Trabajadores deberán ser consultados con una antelación de al menos 10 días previos a la elaboración del registro. Y cualquier modificación debe ser consultada con la misma antelación, esto es, al menos, 10 días.

3.6.- ¿Qué particularidades, respecto del Registro Salarial, deben tener en cuenta aquellas empresas que tienen que hacer una auditoria retributiva?

En estos casos, el Registro Salarial deberá reflejar también las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo.

En caso de que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadores de un sexo sea superior a las del otro, el Registro debe incluir la justificación de tales diferencias.

4.- Auditoría Retributiva

4.1.- ¿Qué empresas están obligadas a realizar una auditoría retributiva?

Todas las empresas que elaboren un Plan de igualdad, ya sea de forma obligatoria, o sea de forma voluntaria, están obligadas a realizar una auditoría retributiva.

La auditoría retributiva podrá tener la vigencia que tenga el Plan de Igualdad aunque se admite que tenga una vigencia inferior, si así se determina.

4.2.- ¿Qué implicaciones tiene la realización de una auditoría retributiva?

La auditoría retributiva supone dos obligaciones para la empresa:

- La obligación de realizar un diagnóstico de la situación retributiva
- La obligación de establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA REQUIERE:

- La evaluación de los puestos de trabajo haciendo una estimación global de todos los factores que concurren en un puesto de trabajo, y haciendo una valoración de cada una de las tareas y funciones de cada puesto con independencia de la modalidad contractual con la que vayan a cubrirse los puestos.
- La relevancia de factores desencadenantes de diferencias retributivas, así como las deficiencias en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, u otras dificultades.

4.3.- Seguimos pendientes de...

- Una guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas que va a elaborar el Instituto de la Mujer
- El Procedimiento de Valoración de los Puestos de Trabajo. Que se aprobará mediante Orden Ministerial

En Madrid, a quince de octubre de dos mil veinte