

PLANES DE IGUALDAD, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre)

A.-) REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre. PLANES DE IGUALDAD. EN VIGOR DESDE EL DÍA 14 DE ENERO DE 2021

1.-) Objeto

El desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos.

2.-) Ámbito de aplicación

- **TODAS LAS EMPRESAS**, con independencia el número de trabajadores en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

- En el caso de empresas de 50 o más trabajadores estas medidas deberán dirigirse **OBLIGATORIAMENTE** a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**.

- Par el resto de las empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será **VOLUNTARIA**, salvo que:
 - el convenio colectivo que le sea de aplicación así lo establezca o
 - cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan
- Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un **plan único** para todas o parte de las empresas del grupo. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer 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, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. También deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

3.-) Calendario de implantación de los planes de igualdad

- Las empresas de más de 150 y hasta 250 trabajadores disponían **hasta el día 7 de marzo de 2020** para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores disponen **hasta el día 7 de marzo de 2021** para la aprobación de los planes de igualdad.

- Las empresas de 50 a 100 trabajadores disponen **hasta el día 7 de marzo de 2022** para la aprobación de los planes de igualdad.

4.-) **Cuantificación de los trabajadores**

4.1.-) Para el cálculo del número de trabajadores que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad se **computará la plantilla total de la empresa** (cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral).

4.2.-) **Cada persona con contrato a tiempo parcial computará como una persona más**. A este número se suman los contratos de duración determinada que habiendo estado vigentes durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, de manera que, cada cien días trabajados o fracción, se computará como una persona trabajadora más.

4.3.-) **El cálculo se efectuará dos veces al año** (el último día de junio y de diciembre).

4.4.-) Una vez alcanzado el umbral de trabajadores que hace obligatorio el plan de igualdad, nace la obligación de negociar y aplicar el plan, aún cuando posteriormente el número de personas se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

4.5.-) Una vez que se alcanza el número de trabajadores que lo hacen obligatorio, hay un plazo de **3 MESES** para constituir la comisión negociadora.

5.-) **Plazo para llevar a cabo la negociación**

- Las empresas deberán iniciar el procedimiento negociador de sus planes de igualdad dentro del plazo máximo de los **3 MESES** siguientes al momento en que hubiesen alcanzado los trabajadores en plantilla que lo hacen obligatorio.
- Las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación **dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los 3 MESES posteriores a la publicación del mismo.**
- Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar la negociación será el fijado en dicho acuerdo.
- Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de **UN AÑO** a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

6.-) **Procedimiento negociación planes de igualdad**

- Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores. Para ello se constituirá una **comisión negociadora** en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de los trabajadores.

- La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.
- **En las empresas en las que NO exista representación legal de los trabajadores** la parte social estará formada en la comisión negociadora por una representación de los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el **plazo de 10 días**. La comisión negociadora tendrá un máximo de seis miembros por cada parte.
- Si existen centros de trabajo con representación legal de trabajadores y centros sin ella, la comisión negociadora se constituirá por los representantes legales de los trabajadores de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro, por la comisión sindical. En este caso, la comisión negociadora tendrá un máximo de 13 miembros por cada una de las partes.
- La aprobación del plan de igualdad requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión.
- En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo, si así está previsto en el mismo.

7.-) **Contenido de los planes de igualdad**

7.1. **Diagnóstico de la situación**

Dirigido identificar y cuantificar las desigualdades, diferencias, dificultades, etc. que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico **deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo y a todos los niveles jerárquicos de la empresa** y para su elaboración deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto 901/2020.

Si del diagnóstico se desprende la infrarrepresentación de personas de un sexo en determinados puestos o niveles, los planes de igualdad incluirán medidas para corregirla.

7.2. **Contenido mínimo**

- Determinación de las **partes** que los conciertan.
- Ámbito **personal, territorial y temporal**.
- Informe del **diagnóstico de situación** de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad.
- 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.

8.-) **Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan**

- El periodo de vigencia de los planes será determinado por las partes negociadoras sin que en ningún caso pueda ser superior a **4 AÑOS**.
- Los planes deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:
 - a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
 - b) 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.
 - c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - d) 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.
 - e) 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.

9.-) **Extensión de los planes de igualdad**

- Los planes de igualdad incluirán a la **TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**.
- En relación con las empresa de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

10.-) **Registro de planes de igualdad**

- Los planes de igualdad serán objeto de **inscripción OBLIGATORIA** en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

- Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.
- La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

11.-) Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Será **VOLUNTARIO** el depósito de las medidas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

12.-) Reglas transitorias

Los planes de igualdad vigentes a fecha de 14 de enero de 2021, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, hasta **el 14 de enero de 2022**, previo proceso negociador.

13.-) Sanciones

La no elaboración o no aplicación de un plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos en el mismo será considera como **INFRACCIÓN MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales individuales y colectivas siendo sancionada con multa, en su grado mínimo, de **6.251** a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a **187.515 euros**.

B.-) **REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre. REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA. EN VIGOR DESDE EL DÍA 14 DE ABRIL DE 2021**

1.-) Objeto

Establecer las medidas específicas para hacer efectivo **el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.**

2.-) **Ámbito de aplicación**

A las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (**trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario**).

3.-) Principio de transparencia retributiva

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva (aquél que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de los trabajadores) a través de:

- Los registros retributivos.
- La auditoria retributiva.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo y
- El derecho de información de los trabajadores.

4.-) Registro retributivo

- **TODAS LAS EMPRESAS** deben tener un registro retributivo de toda su plantilla (incluido el personal directivo y altos cargos).
- El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor
- El periodo temporal de referencia es el **año natural**.
- La representación legal de los trabajadores deberá ser consultada, con una antelación de, al menos, **10 DÍAS** con carácter previo a la elaboración y modificación del registro.
- El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
- Cuando se solicite el acceso al registro por el trabajador por inexistencia de representación legal, **la información que se facilitará por la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.**
- Las empresas disponen de plazo hasta el **14 de abril de 2021** para adaptar los registros retributivos a las disposiciones contenidas en el Real Decreto 902/2020.

5.-) Registro retributivo de las empresas con auditoria retributiva (**EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES**)

El registro retributivo para las empresa con planes de igualdad (50 o más trabajadores) se diferencia en que su clasificación de los niveles retributivo debe hacerse agrupando los puestos de trabajo de igual valor y la obligación de justificar las diferencias salariales del 25% o más entre hombre y mujeres.

6.-) Auditoría retributiva

- Las empresas que elaboren un plan de igualdad (**empresas con 50 o más trabajadores**) deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.
- La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- La **auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad** del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

7.-) Contenido de la auditoría retributiva

- Realización del **diagnóstico de la situación** retributiva en la empresa.
- Establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

8.-) Aplicación del RD 902/2020 a las auditorías retributivas

La aplicación de las disposiciones del RD 902/2020 seguirá el siguiente calendario:

- Las empresas de más de 150 y hasta 250 trabajadores dispondrán hasta el **día 14 de abril de 2021.**
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores dispondrán hasta el **día 7 de marzo de 2021.**
- Las empresas de 50 a 100 trabajadores dispondrán hasta el **día 7 de marzo de 2022.**

Madrid, 28 de octubre de 2020
Luis María Franco Fernández
Director de Calidad y Formación