

## **RD 901/2020 REGULACIÓN PLANES IGUALDAD Y RD 902/2020 IGUALDAD RETRIBUTIVA**

El pasado 13.10.2020 se publicó nueva normativa que detalla las obligaciones y requisitos para realizar un plan de igualdad y registro salarial.

Les transmitimos unas pequeñas notas sobre **cómo hacer y registrar un plan de igualdad en tu empresa**, según el **Real Decreto 901/2020** y como realizar el **registro salarial** según el **Real Decreto 902/2020**

### **¿Qué empresas están obligadas a realizar un plan de igualdad?**

Todas las empresas con 50 o más trabajadores estarán obligadas a tener un plan de igualdad. Ahora bien, la **entrada en vigor de esta obligación variará en función del volumen de plantilla**, de forma que exista un periodo de adaptación:

- **Entre 50 y 100 trabajadores: 7 de marzo de 2022.**
- **Más de 100 y hasta 150 trabajadores: Desde el del 7 de marzo de 2021.**
- **Más de 150 y hasta 250 trabajadores: 7 de marzo de 2020.**

También se deberá tener en cuenta lo indicado en el convenio colectivo, ya que es posible que obligue a disponer de un plan de igualdad antes de estos plazos.

Las **sanciones** por no disponer de un plan de igualdad pueden oscilar entre los **600 y 187.515 euros**, en función de la gravedad de los hechos.

### **¿Cómo se mide la plantilla para saber si estoy obligado a hacer un plan de igualdad?**

Para valorar si la empresa está obligada, **se tendrá en cuenta la plantilla total, independientemente de los centros de trabajo y tipo de contrato** (incluyéndose fijos discontinuos y contratos de duración determinada o de puesta a disposición).

Las personas con jornada a tiempo parcial contarán como una persona más, sin tenerse en cuenta las horas de trabajo.



A este número de personas se sumarán los contratos de duración determinada vigentes en los 6 meses anteriores, que se hayan extinguido en el momento de realizar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados contarán como un trabajador más.

**La empresa deberá realizar este cálculo obligatoriamente al menos el 30 de junio o 31 de diciembre de cada año**, para valorar si debe elaborarlo.

Una vez que se haya llegado al mínimo de plantilla nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, y aunque baje el número de trabajadores por debajo de 50, se mantendrá hasta que finalice el período de vigencia o como máximo durante 4 años.

### ¿Y si tengo menos de 50 trabajadores? ¿Cuáles son mis obligaciones?

De momento estas empresas no están obligadas a elaborar un plan de igualdad **a no ser que lo establezca su convenio**. Podrá realizarse voluntariamente, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.

No obstante, también tendrán que respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar, previa negociación, medidas para evitar cualquier tipo de discriminación y promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, con procedimientos para su prevención y denuncia, en el caso de que se produzcan.

### Cómo elaborar y registrar un plan de igualdad. Pasos a seguir

El plan de igualdad deberá contener un conjunto de **medidas dirigidas a reducir las desigualdades entre los hombres y mujeres** de tu plantilla.

Si se trata de un grupo de empresas, se podrá elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, justificando la conveniencia de tener un único plan.

El proceso a seguir:

#### 1. ¿Cómo se crea la Comisión negociadora del plan de Igualdad?

El primer paso sería **constituir una Comisión negociadora en el plazo máximo de 3 meses**, tras alcanzarse el mínimo de plantilla que vimos anteriormente.



Si la empresa no llega al mínimo de plantilla, pero está obligada por convenio colectivo, tendrán el plazo que se indique en éste o 3 meses, tras la publicación del convenio.

También es posible que la obligación fuera acordada por la autoridad laboral, dentro de un procedimiento sancionador, el plazo será el que conste en el acuerdo.

La comisión estará presente durante el proceso de diagnóstico, como de creación e implementación del plan.

Estará formada por la representación empresarial y por parte de los trabajadores: comité de empresa y delegados de personal o secciones sindicales o comité intercentros, en su caso. Contarán con un máximo de 6 personas por cada parte.

Si no existen representantes legales, la parte de los trabajadores estará representada por los sindicatos más representativos

**Se deberá favorecer que haya equilibrio entre hombres y mujeres** en cada una de las partes.

En coordinación con los Representantes Legales de los Trabajadores, se elaborará un **diagnóstico previo**, que debe contener una serie de datos que veremos más abajo, que la empresa está obligada a facilitar.

## **2. Negociación del plan de igualdad**

El plan de igualdad deberá ser negociado con la comisión negociadora, que tendrá derecho a acceder a la documentación necesaria, que no podrá utilizarse para otro fin (la empresa estará obligada a facilitarla).

Se deberán **recoger todas las actas firmadas** de las diferentes reuniones.

El resultado de las negociaciones constará por escrito y se firmará por las partes.

Se fija un **plazo máximo de 1 año** desde el día siguiente a la finalización del plazo previsto para iniciar el procedimiento negociador para tener negociado, aprobado y presentado la solicitud de registro del plan de igualdad.

En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a órganos para resolución del conflicto.

## **3. ¿Cómo se hace el diagnóstico previo del Plan de Igualdad?**

La norma nos indica que el contenido del diagnóstico incluirá la siguiente información de la empresa:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional de la plantilla.**
- **Formación que se facilita a los trabajadores.**
- **Promoción del personal en el seno de la empresa.**
- **Condiciones de trabajo, entre las que se deberá incluir una auditoría salarial entre hombres y mujeres.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de vida familiar y laboral.**
- **Infra - representación femenina, en caso de que exista.**
- **Retribuciones diferenciadas por el género.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

El diagnóstico se extenderá a todos los puestos y centros de trabajo, identificando en qué medida está integrada la igualdad de trato y oportunidades.

El análisis incluirá a todas las categorías profesionales, desagregados por sexo, categorías, niveles, puestos, valoración y retribución.

Si hubiese menor representación de un sexo en algún nivel o puesto, se añadirán medidas para corregirla.

#### **4. Nueva obligación: incluir una auditoría retributiva en el plan de igualdad**

El artículo 7 del RD 902/2020 exige que **se aporte una auditoría retributiva dentro del plan de igualdad** previa a la negociación.

La auditoría obliga a que la empresa realice un diagnóstico de la situación retributiva en la plantilla. Para ello se evaluarán los puestos y el sistema de promoción.

La valoración deberá referirse a las tareas de cada puesto, incluir factores desencadenantes de la diferencia retributiva o las desigualdades que se pudieran observar, así como un plan de actuación para corregir las desigualdades.

Las empresas además tendrán que elaborar un **registro retributivo**, que reflejará las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a otras categorías, desglosados por sexo.

El registro deberá incluir una justificación cuando la media aritmética de un sexo sea superior a las del otro en un 25%.

## 5. ¿Qué contenido mínimo debe incluir el Plan de Igualdad?

En base a los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico previo, se creará el plan de igualdad con el siguiente contenido mínimo:

- Partes que lo conciertan.
- El ámbito de aplicación del plan.
- Un informe con el diagnóstico de la situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva. Vigencia y periodicidad.
- Objetivos del plan.
- Descripción de las medidas, con sus plazos e indicadores.
- Identificación de los recursos y medios para llevarlo a cabo.
- Calendario de actuaciones: implantación, seguimiento y evaluación.
- Sistema de seguimiento.
- Composición del órgano que va a hacer el seguimiento y revisión.
- Procedimiento para la modificación.

## 6. Implementación del plan de igualdad

La vigencia del plan de igualdad será la que se indique o como máximo de 4 años.

**Si existe un plan de igualdad vigente, tendría que adaptarse a la nueva norma en un máximo de 12 meses** desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 (en vigor el 14.01.2021).

Según han indicado desde Inspección en diferentes ponencias, no basta con elaborar el plan de igualdad, este deberá ser implementado.

Cada medida debería contener unas **directrices para su implementación**, que faciliten este proceso.

Además, hay que tener en cuenta que posteriormente deberá evaluarse el grado de consecución de cada objetivo por la **Comisión para su seguimiento**.



El plan deberá revisarse cuando no se adapte a los requisitos legales, cuando haya cambios en el status jurídico de la empresa, si se producen incidencias relevantes para la plantilla o por resolución judicial por discriminación por razón de sexo. La revisión implicará un nuevo diagnóstico y medidas.

## 7. ¿Dónde y cómo se registra el Plan de Igualdad?

**El registro del plan de igualdad deberá realizarse obligatoriamente en un registro público.** A estos efectos se considera el **registro de convenios y acuerdos** regulado en el RD 713/2010, salvo que la Comunidad Autónoma cree uno específico.

### ¿Las sociedades cooperativas está obligadas a elaborar planes de igualdad?

Siempre que tengan trabajadores por cuenta ajena y respecto de los mismos. Los socios y socias no computarían por tanto como plantilla a efectos de obligatoriedad de negociar el Plan de Igualdad.

## ¿CÓMO REALIZAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO PARA ADAPTARSE AL RD 902/2020?

El RD Ley 6/2019, sobre el cual se les envió una pequeña nota informativa el pasado 18.03.2019, ya introdujo el registro salarial para todas las empresas. Ahora se especifican más detalles y fijan nuevos plazos.

### **El principio de transparencia retributiva se deberá incluir en los convenios colectivos**

El artículo 3 de la norma establece que **las empresas y los convenios colectivos a partir de ahora tendrán que integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva**, de forma que permita obtener información sobre los aspectos que componen la retribución de los trabajadores.

El fin de este principio será identificar las discriminaciones directas o indirectas respecto a las valoraciones de puestos de trabajo cuando, desempeñando un trabajo de igual valor, se reciba un salario inferior sin que pueda justificarse.

De igual forma, el artículo 4 regula la **obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, definiendo **qué se considera un trabajo de igual valor**: aquel que realiza las mismas



funciones, con los mismos factores y condiciones laborales y exige los mismos requisitos profesionales o de formación para su realización.

Además, el principio de transparencia retributiva se deberá aplicar en los registros retributivos, así como en las auditorías retributivas y sistema de valoración de trabajo, que también incluye la norma y más adelante veremos.

## ¿En qué consiste el registro retributivo?

El RD Ley 6/2019 modificó en su momento el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la nueva obligación del registro salarial. La nueva norma especifica más detalles sobre esta obligación.

El fin de este registro es garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar un acceso a esta información, independientemente del tamaño de la empresa. En el registro retributivo se deberá incluir toda la información sobre los salarios, incluyendo personal directivo y altos cargos.

## ¿Cómo se debe realizar el registro retributivo?

**El registro retributivo deberá incluir:**

- **Los valores medios de los salarios.**
- **Los complementos salariales.**
- **Las percepciones extrasalariales.**

Toda esta información deberá **desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución**, especificando cada concepto que se reciba.

Además, deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, puesto, etc.

El periodo de referencia será de **1 año natural**, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos.

Se deberá consultar al representante legal de los trabajadores 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.

Según el artículo 28.3, cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores y haya un 25% o más de diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, debe incluirse en el registro salarial una justificación de que esa diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

La norma prevé que se especifique el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.



## ¿Qué empresas están obligadas a realizar un registro retributivo? ¿Y en qué plazo?

Según el artículo 5, **todas las empresas tendrán que realizar un registro retributivo** de toda su plantilla, incluyendo personal directivo y altos cargos.

La obligación de realizar un registro retributivo ya existía desde 2019.

Ahora, las empresas tendrán un plazo de adaptación de 6 meses (hasta 14.04.2021) desde la publicación en el BOE para adaptarse a las nuevas obligaciones.

## ¿Qué trabajadores tendrán acceso al registro retributivo?

Los trabajadores podrán acceder al registro retributivo a través de los representantes legales de los trabajadores, teniendo derecho a conocer su contenido.

En el caso de que no exista representación legal, la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres. Que se deberán desglosar según la naturaleza de la retribución y clasificación.

En caso de existir representación legal, éstos tendrán derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

**23 de marzo de 2021**