



RD 901/2020 REGULACIÓN PLANS IGUALDADE E RD 902/2020 IGUALDADE RETRIBUTIVA

O pasado 13.10.2020 publicouse nova normativa que detalla as obrigacións e requisitos para realizar un plan de igualdade e rexistro salarial.

Transmitimos unhas pequenas notas sobre **como facer e rexistrar un plan de igualdade na túa empresa**, segundo o **Real Decreto 901/2020** e como realizar o **rexistro salarial** segundo o **Real Decreto 902/2020**.

Que empresas están na obriga de realizar un plan de igualdade?

Todas as empresas con 50 ou máis traballadores estarán na obriga de ter un plan de igualdade. Agora ben, **a entrada en vigor desta obriga variará en función do volume de persoal**, de forma que exista un período de adaptación:

- **Entre 50 e 100 traballadores: 7 de marzo de 2022.**
- **Máis de 100 e ata 150 traballadores: 7 de marzo de 2021.**
- **Máis de 150 e ata 250 traballadores: 7 de marzo de 2020.**

Tamén se deberá ter en conta o indicado no convenio colectivo, xa que é posible que obrigue a dispoñer dun plan de igualdade antes destes prazos.

As sancións por non dispoñer dun plan de igualdade poden oscilar entre os 600 e 187.515 euros, en función da gravidade dos feitos.

Como se mide o persoal para saber se estou na obriga de facer un plan de igualdade?

Para valorar se a empresa está obrigada, **terase en conta o persoal total, independentemente dos centros de traballo e tipo de contrato** (incluíndose fixos discontinuos e contratos de duración determinada ou de posta a disposición).

As persoas con xornada a tempo parcial contarán como unha persoa máis, sen terse en conta as horas de traballo.



A este número de persoas sumaranse os contratos de duración determinada vixentes nos 6 meses anteriores, que se extinguiron no momento de realizar o cómputo. Neste caso, cada 100 días traballados contarán como un traballador máis.

A empresa deberá realizar este cálculo obrigatoriamente polo menos o 30 de xuño ou 31 de decembro de cada ano, para valorar se debe elaboralo.

Unha vez que se chegou ao mínimo de persoal nacerá a obriga de negociar, elaborar e aplicar o plan de igualdade, e aínda que baixe o número de traballadores por baixo de 50, manterase ata que finalice o período de vixencia ou como máximo durante 4 anos.

E se teño menos de 50 traballadores? Cales son as miñas obrigas?

De momento estas empresas non están na obriga de elaborar un plan de igualdade **a non ser que o estableza o seu convenio**. Poderá realizarse voluntariamente, previa negociación cos representantes legais dos traballadores.

Con todo, tamén terán que respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e adoptar, previa negociación, medidas para evitar calquera tipo de discriminación e promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual ou por razón de sexo, con procedementos para a súa prevención e denuncia, no caso de que se produzan.

Como elaborar e rexistrar un plan de igualdade. Pasos a seguir

O plan de igualdade deberá conter un conxunto de **medidas dirixidas a reducir as desigualdades entre os homes e mulleres** do teu persoal.

Se se trata dun grupo de empresas, poderase elaborar un plan único para todas ou parte das empresas do grupo, xustificando a conveniencia de ter un único plan.

O proceso para seguir:

1. Como se crea a Comisión negociadora do plan de Igualdade?

O primeiro paso sería **constituír unha Comisión negociadora no prazo máximo de 3 meses**, tras alcanzarse o mínimo de persoal que vimos anteriormente.

Se a empresa non chega ao mínimo de persoal, pero está obrigada por convenio colectivo, terán o prazo que se indique neste, ou 3 meses tras a publicación do convenio.

Tamén é posible que a obriga fose acordada pola autoridade laboral, dentro dun procedemento sancionador, o prazo será o que conste no acordo.

A comisión estará presente durante o proceso de diagnóstico, como de creación e implementación do plan.



Estará formada pola representación empresarial e por parte dos traballadores: comité de empresa e delegados de persoal ou seccións sindicais ou comité intercentros, no seu caso. Contarán cun máximo de 6 persoas por cada parte.

Se non existen representantes legais, a parte dos traballadores estará representada polos sindicatos máis representativos.

Deberase favorecer que haxa equilibrio entre homes e mulleres en cada unha das partes.

En coordinación cos Representantes Legais dos Traballadores, elaborárase un **diagnóstico previo**, que debe conter unha serie de datos que veremos máis abaixo, que a empresa está na obriga de facilitar.

2. Negociación do plan de igualdade

O plan de igualdade deberá ser negociado coa comisión negociadora, que terá dereito a acceder á documentación necesaria, que non poderá utilizarse para outro fin (a empresa estará na obriga de facilitala).

Deberanse **recoller todas as actas asinadas** das diferentes reunións.

O resultado das negociacións constará por escrito e asinarase polas partes.

Fíxase un **prazo máximo de 1 ano** desde o día seguinte á finalización do prazo previsto para iniciar o procedemento negociador para ter negociado, aprobado e presentado a solicitude de rexistro do plan de igualdade.

En caso de desacordo, a comisión poderá acudir a órganos para resolución do conflito.

3. Como se fai o diagnóstico previo do Plan de Igualdade?

A norma indícanos que o contido do diagnóstico incluírá a seguinte información da empresa :

- **Proceso de selección e contratación.**
- **Clasificación profesional do persoal.**
- **Formación que se facilita aos traballadores.**
- **Promoción do persoal no seo da empresa.**
- **Condicións de traballo, entre as que se deberá incluír unha auditoría salarial entre homes e mulleres.**
- **Exercicio corresponsable dos dereitos de vida familiar e laboral.**
- **Infra - representación feminina, no caso de que exista.**
- **Retribucións diferenciadas polo xénero.**
- **Prevenção do acoso sexual e por razón de sexo.**

O diagnóstico estenderase a todos os postos e centros de traballo, identificando en que medida está integrada a igualdade de trato e oportunidades.

A análise incluírá a todas as categorías profesionais, desagregados por sexo, categorías, niveis, postos, valoración e retribución.

Se houberse menor representación dun sexo nalgún nivel ou posto, engadiranse medidas para corrixila.

4. Nova obriga: incluír unha auditoría retributiva no plan de igualdade

O artigo 7 do RD 902/2020 esixe que **se achegue unha auditoría retributiva dentro do plan de igualdade** previa á negociación.

A auditoría obriga a que a empresa realice un diagnóstico da situación retributiva no persoal. Para iso avalíaranse os postos e o sistema de promoción.

A valoración deberá referirse ás tarefas de cada posto, incluír factores causantes da diferenza retributiva ou as desigualdades que se puidesen observar, así como un plan de actuación para corrixir as desigualdades.

As empresas ademais terán que elaborar un **registro retributivo**, que reflectirá as medias aritméticas e medianas das agrupacións de traballos de igual valor na empresa, aínda que pertencen a outras categorías, desagregados por sexo.

O registro deberá incluír unha xustificación cando a media aritmética dun sexo sexa superior ás do outro nun 25%.

5. Que contido mínimo debe incluír o Plan de Igualdade ?

En base aos resultados obtidos na fase de diagnóstico previo, crearase o plan de igualdade co seguinte contido mínimo:

- Partes que o concertan.
- O ámbito de aplicación do plan.
- Un informe co diagnóstico da situación da empresa.
- Resultados da auditoría retributiva. Vixencia e periodicidade.
- Obxectivos do plan.
- Descrición das medidas, cos seus prazos e indicadores.
- Identificación dos recursos e medios para levalo a cabo.



- Calendario de actuacións: implantación, seguimento e avaliación.
- Sistema de seguimento.
Composición do órgano que vai facer o seguimento e revisión.
Procedemento para a modificación.

6. Implementación do plan de igualdade

A vixencia do plan de igualdade será a que se indique ou como máximo de 4 anos.

Se existe un plan de igualdade vixente, tería que adaptarse á nova norma nun máximo de 12 meses desde a entrada en vigor do Real Decreto 901/2020 (en vigor o 14.01.2021).

Segundo indicaron desde Inspección en diferentes relatorios, non basta con elaborar o plan de igualdade, leste deberá ser implementado.

Cada medida debería conter unhas **directrices para a súa implementación**, que faciliten este proceso.

Ademais, hai que ter en conta que posteriormente deberá avaliarse o grao de consecución de cada obxectivo pola **Comisión para o seu seguimento**.

O plan deberá revisarse cando non se adapte aos requisitos legais, cando haxa cambios no status xurídico da empresa, se se producen incidencias relevantes para o persoal ou por resolución xudicial por discriminación por razón de sexo. A revisión implicará un novo diagnóstico e medidas.

7. Onde e como se rexistra o Plan de Igualdade?

O rexistro do plan de igualdade deberá realizarse obrigatoriamente nun rexistro público. Para estes efectos considérase o **rexistro de convenios e acordos** regulado no RD 713/2010, salvo que a Comunidade Autónoma cre un específico.

As sociedades cooperativas están na obriga de elaborar plans de igualdade?

Sempre que teñan traballadores por conta allea e respecto dos mesmos. Os socios e socias non computarían por tanto como persoal a efectos de obrigatoriedade de negociar o Plan de Igualdade.



COMO REALIZAR O REXISTRO RETRIBUTIVO PARA ADAPTARSE AO RD 902/2020?

O RD Lei 6/2019, sobre o cal se lles enviou unha pequena nota informativa o pasado 18.03.2019, xa introduciu o rexistro salarial para todas as empresas. Agora especifícanse máis detalles e fixan novos prazos.

O principio de transparencia retributiva deberase incluír nos convenios colectivos

O artigo 3 da norma establece que **as empresas e os convenios colectivos a partir de agora terán que integrar e aplicar o principio de transparencia retributiva**, de forma que permita obter información sobre os aspectos que compoñen a retribución dos traballadores.

O fin deste principio será identificar as discriminacións directas ou indirectas respecto a as valoracións de postos de traballo cando, desempeñando un traballo de igual valor, recíbese un salario inferior sen que poida xustificarse.

De igual forma, o artigo 4 regula **a obriga de igual retribución por traballo de igual valor, definindo que se considera un traballo de igual valor**: aquel que realiza as mesmas funcións, cos mesmos factores e condicións laborais e esixe os mesmos requisitos profesionais ou de formación para a súa realización.

Ademais, o principio de transparencia retributiva deberase aplicar nos rexistros retributivos, así como nas auditorías retributivas e sistema de valoración de traballo, que tamén inclúe a norma e máis adiante veremos.

En que consiste o rexistro retributivo?

O RD Lei 6/2019 modificou no seu momento o artigo 28.2 do Estatuto dos Traballadores para incluír a nova obriga do rexistro salarial. A nova norma especifica máis detalles sobre esta obriga.

O fin deste rexistro é garantir a transparencia das retribucións e facilitar un acceso a esta información, independentemente do tamaño da empresa.

No rexistro retributivo deberase incluír toda a información sobre os salarios, incluíndo persoal directivo e altos cargos.



Como se debe realizar o rexistro retributivo?

O rexistro retributivo deberá incluír:

- Os valores medios dos salarios.
- Os complementos salariales.
- As percepcións extrasalariales.

Toda esta información deberá **desagregarse por sexo e segundo a natureza da retribución**, especificando cada concepto que se reciba.

Ademais, deberá establecerse a media aritmética e a mediana do realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, posto, etc.

O período de referencia será de **1 ano natural**, a non ser que existan cambios substanciais dalgún dos conceptos.

Deberase consultar ao representante legal dos traballadores 10 días antes de elaborar o rexistro e antes de modificalo.

Segundo o artigo 28.3, cando a empresa teña máis de 50 traballadores e haxa un 25% ou máis de diferenza entre os salarios de homes e mulleres, debe incluírse no rexistro salarial unha xustificación de que esa diferenza non está relacionada co sexo do persoal.

A norma prevé que se especifique o procedemento de valoración dos postos de traballo.

Que empresas están na obriga de realizar un rexistro retributivo? E en que prazo?

Segundo o artigo 5, **todas as empresas terán que realizar un rexistro retributivo** de todo o seu persoal, incluíndo persoal directivo e altos cargos.

A obrigación de realizar un rexistro retributivo xa existía desde 2019.

Agora, as empresas terán un prazo de adaptación de 6 meses (ata 14.04.2021) desde a publicación no BOE para adaptarse ás novas obrigas.



Que traballadores terán acceso ao rexistro retributivo?

Os traballadores poderán acceder ao rexistro retributivo a través dos representantes legais dos traballadores, tendo dereito a coñecer o seu contido.

No caso de que non exista representación legal, a información que se facilitará limitárase ás diferenzas porcentuais que existisen nas retribucións entre homes e mulleres. Que se deberán desagregar segundo a natureza da retribución e clasificación.

En caso de existir representación legal, estes terán dereito a coñecer o contido íntegro do mesmo.

23 de marzo de 2021