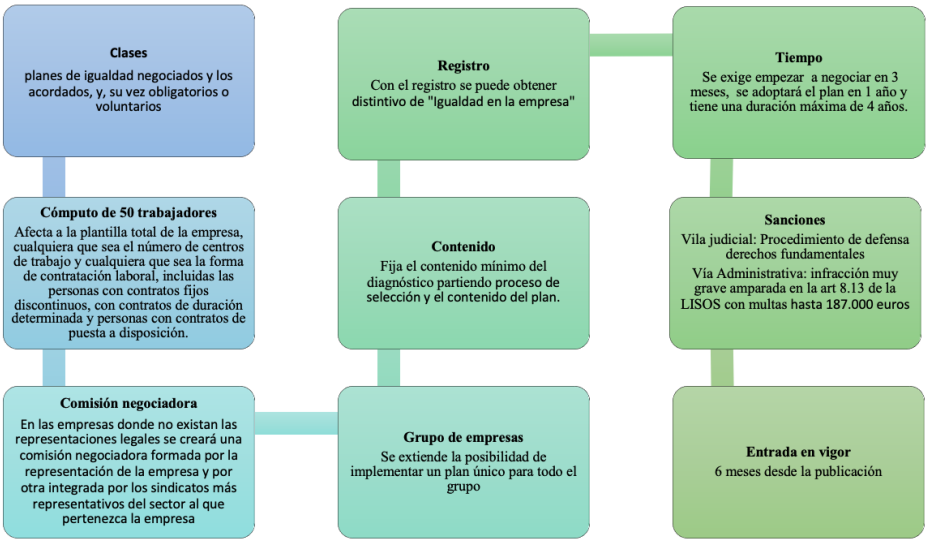
PLANES DE IGUALDAD E IGUALDAD RETRIBUTIVA: ASPECTOS ESENCIALES DE LOS RD 901/2020 Y 902/2020

tirant tech
Tecnología e innovación jurídica

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

TOL8107117



El **Real Decreto 901/2020** se refiere al desarrollo de las nuevas normas en materia de inscripción y negociación de los planes de igualdad en las empresas. La nueva normativa obligará a todas las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un plan de igualdad laboral entre la mujer y el hombre, extendiendo para el cómputo a alos trabajadores temporales y a los de las ETT

Las empresas que tengan una plantilla más pequeña podrán hacerlo de forma voluntaria, salvo que la Inspección de Trabajo les obligue a hacer un plan de igualdad, a cambio de perdonarle la sanción por incurrir en una infracción de discriminación.

Sólo las empresas con planes negociados podrán obtener el disitntivo de igualdad.

Obligación de hacer una plan Plan (más de 50 trabajadores)
50 trabajadores es el número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición (ETT).

"Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras 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 cuatro años", señala el texto.

Menos de 50 trabajadores
La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido.

Comisión negociadora
Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad mediante la constitución de una comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio y como máximo en el plazo de un año debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro.

A) Si existe representación

Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

B) Si no existe representación

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por 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. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará

integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto

Funciones de la comisión

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

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, teniendo en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación.

Registro

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.

Duración
El periodo de vigencia de los planes de igualdad será determinado por las partes negociadoras, pero no podrá ser superior a cuatro años.

Contenido mínimo del diagnóstico es:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) 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.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Contenido del plan
Los planes de igualdad deben informar de la clasificación profesional, de la formación que ofrece la empresa, de la promoción profesional o de las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, así como del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral del empleado. También deben contemplar las retribuciones, la infrarrepresentación femenina si la hubiera, y los planes de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El contenido mínimo será:

- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Determinación de las partes que los conciertan

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa o del diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según el reglamento sobre 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.

Entrada en vigor

El reglamento sobre los planes de igualdad entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. TOL8107118

La nueva reglamentación en materia salarial desarrollada por el **Real Decreto 902/2020,**, detalla entre otras cosas, cómo evaluar los puestos de trabajo, cómo deberán ser los registros salariales en las empresas y qué consecuencias tendrá no tenerlos o incurrir en desigualdad salarial.

Las empresas tendrán seis meses, previsiblemente hasta abril, para adaptar los registros salariales ya obligatorios en la ley a estos detalles reglamentarios, ya que entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) que se prevé inmediata. Es lo que se conoce como vacatio legis, en este caso de seis meses, para adaptar los registros y culminar así su contenido

Transparencia retributiva

La transparencia retributiva se define "como aquél 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."**

Se aplicará a través de los siguientes mecanismos: los registros retributivos, la auditoría retributiva y el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que sea de aplicación.

Se impone la obligación de APLICAR transparencia retributiva

- A las empresas
- A los convenios colectivos

Trabajo de igual valor

La nueva normativa detalla qué se entiende legalmente que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando "la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes". Y acto seguido define que se entiende por cada una de dichas condiciones.

A) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

B) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

C) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

D) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Para realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo, la nueva norma exige que se apliquen tres criterios: “adecuación, totalidad y objetividad”. La adecuación responde a los factores relacionados con la actividad propiamente dicha, incluyendo la formación. La totalidad implica que para calcular si efectivamente dos trabajos incurren en igual valor “deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore”. Y la objetividad supone la existencia de “mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”.
En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto (en abril de 2021) se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

Registro salarial

El Estatuto de los Trabajadores ya obliga al empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, así como a llevar un registro detallado por sexos de los salarios de sus empleados. La ley especifica ahora que este registro deberá recoger convenientemente desglosadas por sexo, "la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable". A su vez, esta información "deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción".

Asimismo, "todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos", indica el texto de la norma.

Acceso al registro salarial

Toda persona trabajadora puede acceder a la información de dicho registro. Si bien la nueva regulación detalla que en las empresas con representación legal de los trabajadores el acceso del empleado al registro deberá formularse a través de ella. Mientras que si esta representación no existe, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que 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".

Formato

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.

Participación los representantes de los trabajadores

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser "consultada", con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberán ser consultados cuando el registro sea modificado en caso de alteración sustancial de sus contenidos.

Auditoria retributiva

Tiene fundamentalmente dos obligaciones: la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa (incluyendo la valoración de los puestos de trabajo y la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva u otras dificultades de los trabajadores con su conciliación familiar y laboral o su promoción profesional); y, en segundo lugar, el establecimiento de un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, fijando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

El diagnóstico retributivo requiere

A) Evaluación de puestos de trabajo, en relación al sistema retributivo y de promoción. La valoración supone además un examen global de todos los factores que concurren en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de un valor numérico objetivo.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones.

B) La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Obligados a auditoría retributiva

Deberán realizarlo las empresas que elaboren un plan de igualdad, donde tendrán que incluir una auditoría retributiva previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. Si bien, al estar vinculadas a los planes de igualdad, la obligatoriedad de estas auditorías llegará cuando la empresa tenga la obligación legal de tener un plan de igualdad, en función de su número de trabajadores.

Contenido de la auditoría

Tendrá que obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la igualdad retributiva, así como permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes para garantizar esta igualdad.

Particularidades del registro salarial en empresas con auditoría retributiva.

En estos casos, el registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados. Asimismo, tendrá que incluir también la justificación, si se produjera, de por qué la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Personas trabajadoras a tiempo parcial

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Tutela

La información retributiva o su ausencia "podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas" oportunas según lo incluido Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluyendo la aplicación de las sanciones que si concurriera discriminación. Según esta norma la discriminación salarial sería considerada una falta "muy grave" en materia de relaciones laborales, lo que está sancionado con multas que van desde los 6.251 euros a los 178.500 euros.

En este sentido, la norma recoge también que la justicia podrá abrir un procedimiento de oficio contra la empresa infractora cuando las actas de infración o las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constaten una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, para poder determinar la indemnización correspondiente.

Además, la justificación por parte de la empresa de la existencia de una diferencia retributiva por sexo "no podrá aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación".

Vigencia

Su vigencia será la misma que la del plan de igualdad dónde se incluya, salvo que se especifique lo contrario.

Entrada en vigor

El Real Decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres entraría en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE.

tirant tech

Tecnología e innovación jurídica