



**AUDICONSULTORES**

Advocats & Economistes



**LABORAL**

**Barcelona, 14 de diciembre de 2020**



## **NOVEDADES EN MATERIA DE REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO E IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

El Gobierno ha publicado recientemente el Real Decreto 901/2020 y el 902/2020 que incluyen y desarrollan las medidas introducidas en el Real Decreto-ley 6/2019, publicado el 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Estos nuevos Reales Decretos son:

- Real Decreto 901/2020 para la regulación de 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.
- Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En esta nota se incluye la definición del principio de transparencia retributiva, así como los instrumentos para llevarla a cabo.



El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó **cambios muy significativos** en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad.

Consulta [AQUÍ](#) nuestra **Circular 11/2019** donde se resumen las novedades más importantes introducidas en dicho Real Decreto-ley 6/2019.

## **REAL DECRETO 901/2020 DE REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO**

### **LOS PLANES DE IGUALDAD**

#### **1. Empresas afectadas**

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen **la obligación de adoptar medidas para evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres**. Para ello, deberán establecer **procedimientos** definidos de **prevención y actuación** en caso de denuncias o reclamaciones en esta materia.

#### **2. Obligatoriedad y plazos para realizar el Plan de Igualdad**

Están obligadas a realizar un Plan de Igualdad las empresas que cuenten con **50 o más trabajadores**, aquellas que, por su naturaleza, así **lo disponga el convenio colectivo** al cual se acoge, así como aquellas **empresas que hayan sido sancionadas** por la autoridad laboral por causas de esta materia.

Para determinar la obligación, se realizará un **cómputo de la plantilla de trabajadores dos veces al año**, una el 30 de junio y la otra a 31 de diciembre. Una vez alcanzado el número de 50, se mantiene la obligatoriedad de negociar y aplicar el Plan de Igualdad.

Los **plazos** que disponen para implementar un Plan de Igualdad cada grupo de empresas son los siguientes:

- **Empresas de 50 a 100 trabajadores** están **obligadas** a implementar el Plan de Igualdad, pero se establece un período transitorio y disponen **hasta el 7 marzo 2022** para tener implementada la medida.
- Empresas **entre 100 y 150 trabajadores** están obligadas a implementar el Plan de Igualdad, pero se establece un período transitorio y disponen **hasta el 7 marzo 2021** para tener implementada la medida.



- Las **empresas entre 151 y 250** trabajadores disponían **hasta el 7 de marzo de 2020** para tener implementado el Plan de Igualdad.
- Las empresas de más 250 trabajadores **ya estaban obligadas a tener implementado un Plan de Igualdad** desde la Ley aprobada en 2007.

### 3. Negociación de los Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad deben ser negociados con la representación legal de los trabajadores y a través de **una comisión negociadora** conformada para este fin. En esta deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras:

Por parte de las personas trabajadoras, la comisión negociadora estará **compuesta** por:

- 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

Si existen diversos centros de trabajo podrá negociar el Comité Intercentros, si existe.

En caso de **no existir representación legal de los trabajadores**, esta parte estará representada en la comisión negociadora por miembros de los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa. La comisión negociadora tendrá un máximo de 6 miembros por cada parte.

Si **no hay acuerdo entre las partes** para la aprobación de los Planes de Igualdad, existe la posibilidad de recurrir a la intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

La comisión de negociación debe guardar la **confidencialidad de la información** y/o documentación que la empresa le haya facilitado.

El **plazo de negociación y aprobación** de los plazos del Plan de Igualdad es de **un año** desde la constitución de la comisión negociadora.

### 4. Contenido y vigencia

Los detalles del contenido de los Planes de Igualdad pueden consultarse en la norma, dentro del Capítulo III. (pág. 7). Estos Planes de igualdad deben ir precedidos de una evaluación en la que se identifiquen las desigualdades y diferencias que puedan existir para conseguir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a todos los niveles jerárquicos de la empresa.



En el caso de existir desigualdades, el Plan de Igualdad deberá recoger las medidas establecidas para corregirlos.

La **vigencia máxima** de los planes de igualdad de instaura en **4 años**, aunque podrá ser revisado en cualquier momento si, por diversos motivos, éste ya no se adecuara a la realidad actual de la empresa; por orden de la institución inspectora de la materia o por resolución judicial.

## 5. Registro

Los Planes de Igualdad deberán **inscribirse de obligatoriamente** en el **Registro Público de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo** que regula el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo. Las Comunidades Autónomas podrán también crear registros específicos con esa misma finalidad.

## 6. Planes ya vigentes con anterioridad al RD 901/2020

Los Planes de Igualdad que ya vigentes en el momento de la entrada en vigor del mencionado Real Decreto, deberán **adaptarse** en el propio plazo ya previsto para su revisión y, en cualquier caso, en un plazo máximo de doce meses a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto.

## 7. Entrada en vigor del Real Decreto 901/2020

La entrada en vigor se establece a los 3 meses de su publicación en el B.O.E., concretamente, el **14 de enero de 2021**.

Para consultar el contenido completo del Real Decreto 901/2020, acceder al siguiente enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>.

# **REAL DECRETO 902/2020 DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

## **LA IGUALDAD RETRIBUTIVA: DEFINICIÓN, OBLIGACIÓN, INSTRUMENTOS Y AUDITORÍA**

### **1. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**

- a) Obligación de transparencia en cuanto a la **valoración de los puestos de trabajo** y su respectiva retribución.
- b) Establece la obligación de **igual retribución por trabajo de igual valor**, teniendo en cuenta la equivalencia de diversos factores: la naturaleza de las funciones o tareas o actividad



desempeñada, las condiciones educativas que tengan relación con el desarrollo de la actividad, las condiciones profesionales (experiencia) y de formación no reglada y, finalmente, las condiciones laborales y los factores estrictamente relacionados con el desempeño de la labor, que sean distintos a los anteriores.

## 2. Instrumentos de transparencia retributiva

### Registro retributivo

#### Normas generales

- o Las empresas deben de tener un registro retributivo conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores, incluido el personal directivo y los altos cargos. Debe incluir también los valores medios de los salarios, complementos salariales y extrasalariales desagregados por sexos.
- o La persona trabajadora podrá solicitar el acceso a este registro en ausencia de representación legal, la empresa se limitará a facilitar las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.
- o El periodo temporal de referencia será, con carácter general, el año natural.
- o 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.

#### Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

- o El registro 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.
- o Este registro deberá incluir la justificación en el caso que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en un 25%.

## 3. Auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene el objetivo de **recopilar la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad** entre hombres y mujeres en materia de retribución.

Las empresas que realicen un plan de igualdad deberán incluir dicha auditoría previa.

La auditoría retributiva debe contener:

- a) **Diagnóstico de la situación retributiva** de la empresa que contenga:



- o La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta todos los factores que puedan concurrir en el desarrollo de la actividad y que puedan ser puntuados numéricamente.
  - o La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
- b) Establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de desigualdades retributivas.
- c) A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias mencionados anteriormente, así como los incluidos en el Punto 1. b).

## IGUALDAD RETRIBUTIVA DE LAS 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.

## OBLIGATORIEDAD Y PLAZOS

La aplicación de esta regulación se realizará en los **mismos términos previstos en la aplicación de los Planes de Igualdad** incluidos en la Ley Orgánica 3/2007, detallados en el *punto 2. Obligatoriedad y plazos para realizar un Plan de Igualdad*, dentro del apartado dedicado al REL DECRETO 901/2020.

## ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este Real Decreto, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, conforme con la Ley sobre Infracciones y Sanciones y del Orden Social y con la Ley reguladora de la jurisdicción social.

## ENTRADA EN VIGOR

El real decreto 902/2020, publicado el 14 de octubre de 2020, **entrará en vigor a los seis meses de dicha publicación en el Boletín Oficial del Estado**, es decir, **el 14 de abril de 2021**.

Para leer el Real Decreto 902/2020 completo, haz clic en el siguiente enlace:  
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>



*Los profesionales que habitualmente colaboramos con su empresa estamos a su disposición para cualquier aclaración o ampliación del contenido de la presente circular. Contacte con nosotros a través del teléfono 934 677 414.*

Atentamente,  
**AUDICONSULTORES**

La presente Circular tiene como única y exclusiva pretensión la de facilitar a sus destinatarios una selección de contenidos de información general sobre novedades o cuestiones de carácter laboral, tributario o jurídico, sin que ello pueda constituir asesoramiento profesional de ningún tipo ni pueda ser suficiente para la toma de decisiones personales o empresariales. © 2020 "Audiconsultores Advocats i Economistes, S.L.P.". Todos los derechos reservados.