

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 EL REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El 14 de octubre se publicó el 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 (el “RD 901/2020 sobre planes de igualdad” o el “RD 901/2020”), cuyo contenido entra en vigor el próximo 14 de enero de 2021.

1. **Ámbito de aplicación**

Todas las empresas, con independencia del número de trabajadores, están obligadas a adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la discriminación en el entorno laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como establecer procedimientos específicos para su prevención y tramitar aquellas denuncias o reclamaciones que puedan formularse.

Además, vendrán **obligadas a implementar y elaborar el plan de igualdad**:

- (i) las empresas que tengan más de 50 trabajadores teniendo en cuenta la aplicación paulatina de la obligación de las empresas de aprobar un plan de igualdad¹;
- (ii) las empresas que, aun teniendo menos de 50 trabajadores, estén obligadas por el convenio colectivo que les resulte de aplicación; o
- (iii) cuando lo imponga la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación del plan.

Para el resto de empresas, será voluntario, pero deberá realizarse previa consulta o negociación con la representación de los trabajadores.

Para los **grupos de empresas** se recoge la **posibilidad de implementar un único plan de igualdad** cuando el diagnóstico de situación de las empresas del grupo tenga un resultado idéntico y cuando así se acuerde con los sujetos legitimados para negociarlos. En este caso, se deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan para varias empresas del grupo.

¹ Las empresas de entre 100 y 150 trabajadores dispondrán hasta el 7 de marzo de 2021 para la aprobación de los planes de igualdad, y las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán hasta el 7 de marzo de 2022.

2. Cuantificación del número de trabajadores

Se aclara cómo debe cuantificarse la plantilla a los efectos del cómputo del número de trabajadores de la empresa que da lugar a la obligación de elaborar el plan:

- deberá computarse **toda la plantilla de la empresa**, independientemente del número de centros de trabajo y el tipo de contrato; y
- deberán computarse los **contratos de duración** determinada vigentes y aquellos que, habiendo estado vigentes durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, de forma que cada 100 días trabajados o fracción, se computará como una persona trabajadora más.

Este cálculo se efectuará dos veces al año (el último día de junio y de diciembre).

Alcanzado el umbral, es obligatorio negociar y aplicar el plan, aun cuando posteriormente el número de trabajadores se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan de igualdad.

3. Proceso de negociación para la implementación y elaboración del plan de igualdad

(i) Plazo para negociar

El **plazo para iniciar la negociación** con la representación de los trabajadores, dependerá de la causa que motive la obligación:

- plazo de 3 meses tras haber superado el umbral de 50 trabajadores;
- plazo de 3 meses tras la publicación del convenio colectivo que establezca la obligatoriedad de implementar el plan;
- en el plazo fijado por la autoridad laboral cuándo sea esta la que obligue a elaborar el plan.

Iniciada la negociación, el plan **deberá ser aprobado y registrado en el plazo máximo de 1 año** desde el día siguiente en que finalice el plazo para iniciar el proceso de negociación.

(ii) Sujetos legitimados para la negociación y procedimiento

El RD 901/2020 desarrolla la obligatoriedad de negociar el plan de igualdad con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, con una comisión negociadora.

Pérez-Llorca

En aquellas **empresas que cuenten con representantes de los trabajadores**, estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores, el comité de empresa, los delegados de personal y, en su caso, las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité.

Por su parte, en aquellas **empresas en las que no existe representación legal**, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquellas organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

Si en la **empresa existieran centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella**, la parte social estará integrada, por un lado, por los representantes legales de los trabajadores de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior.

Se promoverá que la comisión tenga una **composición equilibrada entre hombres y mujeres** de cada una de las partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Durante el proceso de negociación, ambas partes deberán negociar de buena fe, con el **objetivo de alcanzar un acuerdo**, para el que se requiere la conformidad de la mayoría de la representación de los trabajadores o, en su caso, de la comisión representativa. En caso de desacuerdo, se prevé la posibilidad de acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente (si así se ha previsto en el mismo para estos casos).

Las personas integrantes de la comisión y las personas expertas que les asistan, tendrán acceso a la documentación e información que resulte necesaria a los efectos de elaborar y negociar el plan, debiendo, en todo caso, mantener el **deber de sigilo** en relación con dicha documentación.

4. Contenido del plan de igualdad

(i) Diagnóstico de situación

El **diagnóstico de situación** es la primera fase de elaboración del plan de igualdad siendo su objetivo identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por ello, el diagnóstico **debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo, a todos los niveles jerárquicos**, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías y niveles.

En concreto, **deberá referirse a las siguientes materias específicas**: proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional; clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina y; prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De los resultados que se extraigan del anterior análisis, se deberá elaborar un informe que formará parte del plan de igualdad en el que se detallen las conclusiones y las medidas propuestas. Además, para el supuesto que se observe una infrarrepresentación de personas de un determinado sexo en algunos puestos o niveles jerárquicos, se prevé que se incluyan medidas tendentes a su corrección.

(ii) Contenido del plan

El plan de igualdad deberá concretar, al menos, los siguientes extremos:

- las partes que los conciertan;
- el ámbito personal, territorial y temporal;
- el informe del diagnóstico de situación de la empresa;
- los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020,
- los objetivos cualitativos y cuantitativos;
- las medidas concretas y prioridades;
- la identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos;
- el calendario de actuaciones;
- el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica;
- la composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión del plan; y
- el procedimiento de modificación, así como el procedimiento para solventar posibles discrepancias

5. Duración

La duración del plan de igualdad **no podrá ser superior a los 4 años**, debiéndose revisar periódicamente cuando concurren determinadas circunstancias que motiven su modificación, entre ellas, en caso de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

6. Registro de planes de igualdad

Por último, el RD 901/2020 sobre planes de igualdad recoge la **obligatoriedad de inscribir los planes de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, dentro de los 15 días siguientes a la firma del plan. De tal manera que esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los planes con exclusión, en su caso, de los registros retributivos.

Además, para aquellos **planes vigentes** al momento de la entrada en vigor del RD 901/2020, se establece un **régimen transitorio de 1 año** (desde el 14 de enero de 2021) para que se revisen y, en su caso, adapten su contenido a la nueva regulación.

Esta Nota ha sido elaborada Laura Pérez y Carla Martínez Navarro, Socia y Asociada de la práctica de Laboral.

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 16 de octubre de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,
pueden ponerse en contacto con:

Laura Pérez

Socia de Laboral

lperez@perezllorca.com

T: + 34 91 423 67 38

REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El 14 de octubre de 2020 se publicó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres (el “RD 902/2020 de igualdad retributiva” o el “RD 902/2020”), cuyo contenido entrará en vigor a los 6 meses de su publicación. Es decir, las empresas tendrán hasta el próximo 14 de abril de 2021 para adaptarse a las disposiciones contenidas en esta norma.

1. Principio de transparencia retributiva y principio de igual retribución por trabajo de igual valor

(i) Principio de transparencia retributiva

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

Las empresas y los convenios colectivos deben integrar y aplicar dicho principio al objeto de identificar discriminaciones (directas o indirectas) que puedan existir, a través de: (i) los registros retributivos, (ii) la auditoría retributiva, (iii) el sistema de valoración de puestos de trabajo, y (iv) el derecho de información de las personas trabajadoras.

(ii) Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Con anterioridad a la publicación del RD 902/2020, el Estatuto de los Trabajadores ya preveía la obligación de que todas las empresas respetasen este principio. Así, existe trabajo de igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad, son equivalentes.

La novedad que introduce este RD 902/2020 es una definición más amplia los parámetros que deben tomarse en consideración para entender que concurre un trabajo de igual valor que otro.

Todas las empresas, convenios y acuerdo colectivos están vinculados por este principio. Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurar que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, así como el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

2. Registro retributivo

Todas las empresas están obligadas a tener un **registro retributivo de toda la plantilla** (incluido el personal directivo y altos cargos) con el objetivo de garantizar la transparencia en la configuración de la retribución salarial. El periodo temporal de referencia para elaborar dicho registro será el año natural.

En las **empresas que cuentan con representantes de los trabajadores**, éstos **deben ser consultados**, al menos, 10 días antes de la elaboración del registro.

En aquellas que **no tengan representantes**, son **los propios trabajadores** los que **pueden solicitar acceso al registro**, pero a una información bastante más limitada. Así, en este caso, la empresa informará únicamente de las diferencias porcentuales que existieran en los promedios de retribuciones de los hombres respecto de las mujeres, desagregando esta información según la naturaleza de la percepción y la clasificación profesional. Es decir, no se tendrá acceso a los promedios en cifras absolutas.

El registro contendrá, 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.

Además, en el caso de las **empresas que están obligadas a implementar un plan de igualdad**, se exige un contenido adicional en el registro imponiéndoles la obligación de llevar a cabo una auditoría retributiva. Esto implica que el registro se deba realizar agrupando los puestos de trabajo de igual valor y, cuando del resultado se extraiga una diferencia salarial igual o superior del 25% entre hombres y mujeres, se deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

La vigencia esta auditoría retributiva irá vinculada a la vigencia del plan de igualdad (salvo que se determine una inferior en el plan) y contendrá un **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa y un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas que existan.

3. Igualdad retributiva de los trabajadores a tiempo parcial

El RD 902/2020 refuerza el concepto de igualdad retributiva de los trabajadores a tiempo parcial.

Se deberá respetar el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas por los trabajadores a tiempo parcial, cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas retribuciones y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Así, cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no exista repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Esta Nota ha sido elaborada Laura Pérez y Carla Martínez Navarro, Socia y Asociada de la práctica de Laboral.

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 16 de octubre de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,
pueden ponerse en contacto con:

Laura Pérez

Socia de Laboral

lperez@perezllorca.com

T: + 34 91 423 67 38