

## **NOVEDADES LABORALES EN MATERIA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PLANES DE IGUALDAD**

---

### **I. INTRODUCCIÓN**

En el día de ayer, 14 de octubre de 2020, han sido publicados en el Boletín Oficial del Estado (el “BOE”) dos Reales Decretos que tienen como finalidad tomar medidas para garantizar la transparencia retributiva y la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este sentido, han sido aprobados y publicados los siguientes Reales Decretos:

- **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**”).
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** (el “**RD 902/2020**”).

En este contexto, ambos Reales Decretos recogen medidas para garantizar la igualdad retributiva, la efectividad de los planes de igualdad y su registro con información retributiva desglosada y promediada, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, que será objeto de análisis en la presente nota informativa.

### **II. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL RD 902/2020: TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA**

El RD 902/2020, que entra en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, pretende implantar el principio de transparencia retributiva a fin de garantizar la igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

Para lograr tal fin se regulan los siguientes instrumentos:

#### **A) Registros retributivos.**

En cumplimiento del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, con las siguientes características:

##### **1. Contenido.**

El registro retributivo de cada empresa debe contener los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

En este sentido, debe contener, 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.

Si la empresa está obligada a llevar a cabo la auditoría laboral, que se explicará en el siguiente apartado, el registro salarial deberá incluir, además:

- Las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de valoración de puestos de trabajo que describimos en el apartado B), a), a., aunque los puestos pertenezcan a apartados diferentes de la clasificación profesional.
- Cuando exista diferencia retributiva de, al menos, un 25% superior de un sexo por encima del otro se deberá incluir la justificación de tal diferencia.

## **2. Proceso de elaboración.**

En el proceso de elaboración del registro salarial se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Se deberá consultar, con al menos diez días de antelación, a la representación legal de los trabajadores. También se deberá consultar en el mismo plazo cuando se modifique el registro.
- b) El período temporal de referencia será, con carácter general, el año natural.
- c) Podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

## **3. Derecho de información de la plantilla.**

La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a conocer el contenido íntegro del registro salarial, y las personas trabajadoras podrán acceder al registro a través de la representación legal.

En aquellas empresas en las que no haya representación legal de las personas trabajadoras la información a facilitar cuando sea solicitado por una persona trabajadora 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.

**B) Auditoría retributiva.**

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán desarrollar una auditoría retributiva previa a la negociación del plan.

Dicha auditoría tendrá la misma duración del propio plan de igualdad, salvo que se acuerde una inferior, y tendrá el siguiente contenido:

- a) Diagnóstico de situación retributiva en la empresa, que requiere:
  - a. Evaluación de puestos de trabajo teniendo en cuenta el principio de igual retribución por igual valor que requiere del estudio de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la equivalencia de (i) la naturaleza de las funciones o tareas, (ii) las condiciones educativas, (iii) las condiciones profesionales o de formación y, (iv) las condiciones laborales y factores relacionados con el desempeño de los anteriores.

En esta valoración de puestos se deben aplicar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.
  - b. Determinación de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva y/o posibles desigualdades en el diseño o uso de medidas de conciliación, corresponsabilidad y/o promoción.
- b) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con objetivos, actuaciones concretas, cronogramas y personas responsables.

**C) Sistema de valoración de puestos de trabajo.**

Además de la valoración de los puestos de trabajo en los términos definidos para la auditoría retributiva el RD 902/2020 indica que las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respeten los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

### III. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL RD 901/2020: PLANES DE IGUALDAD.

El RD 901/2020, que entra en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE, regula los planes de igualdad y su registro cuyas novedades más destacadas pasamos a analizar a continuación.

#### 1. Empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad.

Contar con un plan de igualdad es obligatorio para empresas que cuenten con 50 o más trabajadores/as. En un comienzo la obligación lo era para empresas de 250 o más trabajadores/as y el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo amplió dicha obligación de modo paulatino, tal y como se describe:

- Desde el **7 de marzo de 2020** pasó a ser obligatorio para empresas que contaran entre **151 y 250 trabajadores/as**.
- Las empresas de **101 a 150 trabajadores/as** deberán contar con un plan de igualdad a partir del **7 de marzo de 2021**.
- Las empresas de **50 a 100 trabajadores/as** deberán contar con un plan de igualdad a partir del **7 de marzo de 2022**.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas conforme establece el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo de la plantilla para conocer si existe obligación de realizar un plan de igualdad debe realizarse del siguiente modo:

- a) Se deben incluir:
  - contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y contratos de puesta a disposición.
  - El contrato a tiempo parcial se computará como una persona más.
  - Se deben computar los contratos de duración determinada aunque se hayan extinguido a la fecha del cómputo pero hubieran estado vigentes durante los 6 meses anteriores.
- b) El cómputo debe realizarse, al menos, el último día del mes de junio y de diciembre de cada año.

#### 2. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

El RD 901/2020 regula el procedimiento a seguir para la negociación del plan de igualdad, debiendo destacar lo siguiente:

- a) Se deberá **constituir la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses** siguientes al momento en que hubiesen alcanzado el cómputo por el que es obligatorio implantar el plan de igualdad.

- b) Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro del plan en el **plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.**
- c) La comisión negociadora **deberá negociar el plan de igualdad, incluido el diagnóstico** previo.
- d) **En las empresas donde no exista representación legal** de los/las trabajadores/as 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.

- e) **El acuerdo** requerirá la conformidad de la empresa y de la **mayoría de la representación de las personas trabajadoras** que componen la comisión.

### **3. Contenido de los planes de igualdad.**

El RD 901/2020 regula el contenido del Informe de Diagnóstico, el contenido del Plan de Igualdad y el sistema de seguimiento, evaluación y revisión del plan.

Se ha de destacar que la vigencia del plan será la pactada por las partes negociadoras, pero no podrá ser superior a cuatro años.

### **4. Registro de planes de igualdad.**

Los planes de igualdad deben ser objeto de inscripción obligatoria en registro público, considerándose 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.

### **5. Reglas transitorias.**

**Los planes de igualdad vigentes deberán adaptarse a lo regulado en el RD 901/2020** en el plazo previsto para su revisión, y, en todo caso, en un **plazo máximo de doce**

**meses** contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.

\* \* \*