

NUEVAS OBLIGACIONES PARA TODAS LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

El pasado 14 de octubre de 2020 se publicaba en el BOE el Real Decreto 901/2020 y 902/2020 que introducía novedades trascendentales en materia de igualdad que afectan a todas las empresas.

Por un lado, el RD 901/2020, introducía reformas de calado en materia de Planes de Igualdad en tanto que el RD 902/2020 lo hacía en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Planes de Igualdad. RD 901/2020

Entrada en vigor

El nuevo reglamento comenzó a regir el 14 de enero de 2021. Si la organización ya contaba con un plan de igualdad, debía adaptarlo a la nueva normativa y someterlo a revisión.

A quien afecta

IMPORTANTE. Independientemente del número de empleados, todas las empresas deberán adoptar mediante negociación:

- Medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Es importante destacar que todas las empresas que tengan más de 50 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un **plan de igualdad**.

Como norma general, para las empresas de menos de 50 trabajadores será voluntario el plan de igualdad y si lo hacen, debe ser en los mismos términos que para empresas de más de 50 empleados. Sin embargo, deberán implantarlo empresas que no alcancen ese mínimo de 50, pero que su Convenio Colectivo o autoridad laboral así lo disponga.

A las sociedades que están conformadas en **grupo de empresas** se les permitirá negociar un **único plan de igualdad** para el grupo, pero deberán justificar tal conveniencia y deberán tener en cuenta las actividades de cada una de las empresas del grupo.

Plazos para la implantación del Plan de Igualdad

IMPORTANTE. Debemos subrayar que el plazo de implantación para las empresas con **plantillas de entre 50 y 100 trabajadores** finaliza el **próximo 7 de marzo de 2022**.

Para las empresas con plantillas de entre 100 y 150 trabajadores el plazo finalizó el 7 de marzo de 2021, y para las de entre 150 y 250 trabajadores, el 7 de marzo de 2020.

Planes de Igualdad vigentes

Tendrán un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de esta norma (14 de enero de 2022).

Cómo calcular el número de empleados a efectos de la obligación de elaborar el plan

Se tendrá en cuenta la plantilla total de empresa conformada por:

- contratos fijos discontinuos
- contratos de duración determinada y
- personas con contratos de puesta a disposición.
- los contratados parcialmente computan con un empleado independientemente de la jornada
- contratos temporales vigentes hasta 6 meses antes de efectuarse el cómputo. Cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Este cómputo deberá hacerse al menos el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año y una vez se tengan más de 50 trabajadores será obligatorio elaborar el plan de igualdad, que se mantendrá aunque la empresa baje de este umbral de los 50 empleados siempre que se haya constituido la comisión negociadora y hasta que concluya la vigencia del plan.

Plazo de vigencia

La vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado por las partes negociadoras, **no podrá ser superior a cuatro años**.

Revisión

Como mínimo deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los siguientes resultados de seguimiento y evaluación:
 - Podrá revisarse en cualquier momento cuando se aprecie la necesidad de añadir, modificar, dejar de aplicar, etc. alguna medida para la consecución de sus objetivos.
 - Se realizará seguimiento y evaluación conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la comisión encargada de su seguimiento.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y

reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación, a través del cual se verá la magnitud del plan, se referirá al menos a las siguientes materias:

- 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.

Este diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a sus niveles jerárquicos.

Contenido mínimo del Plan de Igualdad

- Determinación de las partes que los conciernen.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o, en los grupos de empresas, de cada una de las empresas del grupo)
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad (RD 902/2020, de 13 de octubre, 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.

Registro

A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010.

A la solicitud de inscripción se le deberá acompañar la hoja estadística.

Será voluntario el registro de los protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

La inscripción en el registro **permitirá el acceso público** al contenido de los planes de igualdad.

Igualdad retributiva. RD 902/2020

Como establece el artículo 1º, el objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Entrada en vigor

Entró en vigor el 14 de abril de 2021, a los seis meses de su publicación en el BOE.

A quien afecta

A todas las empresas independientemente de número de empleados.

Auditoría retributiva

- Diagnóstico de la situación retributiva en la empresa
- Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Misma retribución por trabajos de igual valor

De acuerdo a lo regulado en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores. 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

Registro

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluyendo el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia.

Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones

extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos a tiempo parcial

Se aplicará la regla de la proporcionalidad.

Principio de transparencia retributiva

Los convenios colectivos deberán tener factores para asegurar que las retribuciones de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.