



CIRCULAR LABORAL 36/2020

14 de octubre de 2020

NUEVOS REALES DECRETOS: LOS PLANES DE IGUALDAD Y LOS REGISTROS SALARIALES. PRINCIPALES ASPECTOS A CONSIDERAR.

De forma práctica y sintética, como siempre, desarrollamos los principales aspectos a tener en cuenta en relación con los dos Reales Decretos que han sido publicados en el BOE nº 272, de hoy, 14 de octubre de 2020, en relación tanto a los planes de igualdad y su registro como a la denominada igualdad retributiva entre hombres y mujeres a los efectos de combatir la denominada “brecha salarial.” No se producen novedades relevantes. Básicamente se desarrollan y concretan reglamentariamente aspectos a tener en cuenta en relación a obligaciones ya preexistentes vinculadas a los planes de igualdad y a los registros salariales regulados, en este último caso, en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A. REAL DECRETO 901/2020 DE 13 DE DICIEMBRE (PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO.)

Estos son los principales aspectos que se recogen en 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.

1. PLAZO PARA ADAPTAR LOS PLANES DE IGUALDAD A LAS CONDICIONES DEL REGLAMENTO:

El Real Decreto prevé una entrada en vigor a los **tres meses** de publicación en el BOE (14 de octubre de 2020). Por tanto, las medidas relativas al plan de igualdad se aplicarán a partir del 14 de enero de 2021 (disp. final 3ª). El Reglamento establece el detalle de la negociación y su registro.

Los planes de igualdad vigentes en el momento de publicación de la norma deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un máximo de 12 meses, contados a partir de la entrada en vigor de la nueva norma (disp. trans. única).

2. DURACIÓN Y REVISIÓN:

(Art. 9.1 a 4)

El plan de igualdad de las empresas tendrá la duración que las partes decidan pactar, con un **máximo de cuatro años**.

Es obligatoria su revisión cuando se den determinadas circunstancias establecidas en el art. 9.2, debiéndose actualizar, del mismo modo, el diagnóstico y las medidas. No obstante, se podrán revisar el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

(Art. 9.6)

El seguimiento y evaluación se debe realizar de forma periódica, de acuerdo con lo establecido en el calendario de actuaciones recogido en el plan de igualdad o en el reglamento de la comisión encargada del seguimiento. Pero **como mínimo se deben hacer dos evaluaciones, una intermedia y otra final.**

4. EMPRESAS OBLIGADAS A DISEÑAR UN PLAN DE IGUALDAD:

(Art. 2)

Es obligatorio para todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

El Reglamento no varía el criterio del 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, norma que a su vez modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A este respecto es importante recordar lo recogido por la Disposición transitoria décima segunda que se introdujo en esa Ley Orgánica por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 de dicha Ley. Es decir, a partir de qué fecha las empresas están obligadas a tener un plan de igualdad. Concretamente:

- **Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras** contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. (Teniendo en cuenta que el RDL 6/2019 entró en vigor el 7 de marzo de 2019, ese año **venció el pasado 7 de marzo de 2020.**)
- **Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras,** dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. (**Hasta el 7 de marzo de 2021.**)
- **Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras** dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. (**Hasta el 7 de marzo de 2022.**)

5. CÓMPUTO DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS PARA DETERMINAR LA OBLIGATORIEDAD DE UN PLAN DE IGUALDAD:

(Art 3)

Para calcular el número de personas que da lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la **plantilla total de la empresa,** independientemente del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral (incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición).

6. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD:

(Art. 4)

Por parte de las personas trabajadoras se legitima para la negociación de los planes, incluidos los diagnósticos previos, con carácter general y prioritario, el **comité de empresa, 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 no existe tal representación legal, la intervención como interlocutores en la negociación se regirá por lo establecido en el **artículo 41.4** del Estatuto de los Trabajadores (referido a la comisión negociadora, en periodo de consultas, en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo).

7. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA:

(Art. 7)

Previo al plan de igualdad, se debe realizar un análisis de la situación de la empresa en el que se reflejará, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, las posibles desigualdades o diferencias existentes. En el anexo del RD (ver link) se recogen los criterios a tener en cuenta en la hora de elabora el diagnóstico.

El informe de diagnóstico, que se anexará al plan de igualdad, debe contener unos mínimos que ya se recogían en el art. 46.2 LO 3/2007, 22 mar., de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificado por el RDL 6/2019, 1 mar.

8. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD:

(Art. 8)

El contenido obligatorio del plan de igualdad será el siguiente:

- La determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Definición de medidas concretas y prioridades.
- Identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos).
- 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, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.

9. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD EN MATERIA RETRIBUTIVA:

(Anexo)

El diagnóstico debe incluir el registro retributivo y la denominada “auditoría retributiva.”

El registro contará con información retributiva desagregada por sexos de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, desglosada y promediada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, e incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deben realizar una auditoría retributiva. La auditoría será previa a la negociación exigida en dichos planes. Por tanto, la obligatoriedad se asocia a los planes de igualdad, que a su vez se vincula al número de personas trabajadoras en plantilla.

10. REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD:

(Arts. 11 y 12)

Es obligatorio el registro de los planes de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el cual será de acceso público.

El depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo será de carácter voluntario.

Para finalizar en el link adjunto se acompaña el texto íntegro del RD 901/2020, de 13 de octubre:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

B. REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE (IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES: EL REGISTRO SALARIAL.)

Estos son los principales aspectos que se recogen en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

1. ESTE REGISTRO NO ES UNA NOVEDAD DEL PRESENTE REAL DECRETO:

(Art. 5.1)

El Estatuto de los Trabajadores ya contempla el registro retributivo antes de la publicación del Reglamento. Así, el artículo 28.2 de aquella norma expresa que el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

2. PLAZO PARA ADAPTAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO A LAS CONDICIONES DEL REGLAMENTO:

(Disp. fin. 4ª)

El plazo es de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto. Por tanto, entrará en vigor el 14 de abril de 2021.

3. DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL REGISTRO SALARIAL:

(Art. 5.2)

El registro retributivo es un archivo en el que constarán, desglosados por sexos, los salarios de los empleados, basado en una media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada concepto en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

En él debe aparecer la información salarial de las personas trabajadoras de la empresa desagregada en función de la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y percepciones salariales. La información se especificará de forma diferenciada.

4. ACCESO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A LA INFORMACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO:

(Art. 5.3)

Según el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa, al registro salarial de la misma.

El Reglamento aclara que, de no existir representación legal, estas personas podrán acceder al registro, pero la información no abarcará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa (promediadas de mujeres y hombres). Estos últimos datos también deben estar desagregados en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

5. PERIODO DE REFERENCIA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO:

(Art. 5.4)

El periodo de referencia será, con carácter general, el año natural. A pesar de ello, se prevén posibles modificaciones si fueran necesarias en caso de acaecer alguna alteración sustancial de cualquier elemento del registro salarial.

El objetivo de la norma es garantizar el cumplimiento de la finalidad del registro: garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

6. PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR EL REGISTRO RETRIBUTIVO DE LA EMPRESA:

(Arts. 5.1 y 11)

Las empresas deberán contemplar, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.

Por otra parte, el Real Decreto reconoce a las personas trabajadoras a tiempo parcial los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo. 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.

7. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL DISEÑO DEL REGISTRO SALARIAL:

(Art. 5.6)

Los representantes legales de las personas trabajadoras participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.

8. **AUDITORÍA RETRIBUTIVA:**

(Arts. 7 y 8)

La Ley de Igualdad obliga a una auditoría obligatoria para todas las empresas que elaboren un plan de igualdad. La obligatoriedad, en consecuencia, se vincula a los planes de igualdad. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. De conformidad con el art. 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, aprobado en la misma fecha que el Reglamento sobre igualdad retributiva, los planes de igualdad deben elaborarse en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa: la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción); la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades 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, o las exigencias de disponibilidad no justificadas; y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.

9. **VALORACIÓN DE CADA PUESTO DE TRABAJO:**

(Art. 9; Disp. fin. 1ª)

La valoración de los puestos de trabajo en las mesas negociadoras de los convenios colectivos obedecerá a los principios de **adecuación** (vinculada a la actividad, incluyendo la formación), **totalidad** (todas las condiciones que singularizan cada puesto de trabajo, sin permitir que se invisibilice o infravalore alguna concreta) y **objetividad** (mecanismos para identificar los factores tenidos en cuenta en la fijación de una retribución, huyendo de cualquier estereotipo). Se añade el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

En el plazo de seis meses se dictará una Orden a propuesta conjunta de los Departamentos de Trabajo y Economía Social y de Igualdad con un procedimiento para establecer más claramente la valoración de puestos de trabajo.

10. CONSECUENCIA DE LA INOBSERVANCIA DE LAS NORMAS SOBRE REGISTRO SALARIAL:

(Art .10)

El Reglamento prevé, en caso de falseamiento del registro salarial o su omisión, las acciones administrativas y judiciales oportunas, individuales o colectivas, y la aplicación, entre otras normas, de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Esta ley considera la discriminación salarial como **falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.**

Para finalizar en el link adjunto se acompaña el texto íntegro del RD 902/2020, de 13 de octubre:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com