



ECIJA

12 preguntas y respuestas: Nuevas obligaciones en materia de igualdad y plazos inmediatos para 2021

Informe laboral

Nuevas obligaciones en materia de igualdad y plazos inmediatos en el próximo 2021

El pasado 14 de octubre de 2020 se publicaron en el BOE los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 que introducen importantes novedades en materia de igualdad y que afectarán a todas las empresas, tanto en materia de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como en lo que respecta a igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

EL REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, REGULA LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

1. ¿Cuándo entra en vigor?

El RD 901/2020 entrará **en vigor a los tres (3) meses de su publicación en el BOE (14/01/2021)**.

Es importante señalar que **todas las empresas, con independencia del número de trabajadores**, deberán: adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a 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; y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (**protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo**).

2. ¿Qué empresas están obligadas a contar con un Plan de Igualdad?

Todas las **empresas de 50 o más trabajadores** tendrán la **obligación elaborar y aplicar un plan de igualdad**, si bien con los siguientes **periodos transitorios de adaptación** (ex Disposición Transitoria Décimo Segunda de la LO 3/2007, introducida por el Real Decreto 8/2019):

- Empresas de 250 trabajadores o más: es obligatorio contar con un plan de igualdad desde la entrada en vigor de la LO 3/2007.
- Empresas de 201 a 250 trabajadores: es obligatorio tener un plan de igualdad desde el 7-3-2019.
- Empresas de 151 a 200 trabajadores es obligatorio tener planes de igualdad desde el 7-3-2020.
- **Empresas de 101 a 150 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2021;**
- **Empresas de 50 a 100 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2022.**

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

- (i) las empresas que, aun teniendo menos de 50 trabajadores, estén **obligadas por el convenio colectivo** que les resulte de aplicación; o



- (ii) **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.

En las **empresas con menos de 50 empleados** la elaboración e implantación de **planes de igualdad será voluntaria**, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

3. ¿Caben Planes de Igualdad para Grupos de Empresas?

Para los **grupos de empresas** se regula 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.

4. ¿Cómo se tiene que realizar el cómputo de los trabajadores?

En lo que respecta a la **forma de computar el número de personas trabajadoras a los efectos de la obligación de elaborar el plan de igualdad** se establecen las siguientes reglas:

- 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
- Deberán computarse las personas trabajadoras que prestan servicios mediante un contrato de puesta a disposición.

Este cálculo se efectuará **dos veces al año (el último día de junio y de diciembre)**. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio contar con el plan, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan, que se mantendrá, aunque el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta una vez constituida la comisión negociadora.

5. ¿Cómo se configura la comisión negociadora?

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

En las **empresas que cuenten con representantes legales de los trabajadores (RLT)**, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores la ostentará **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 existiera 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 lo indicado anteriormente.

6. ¿Cuál es el nuevo convenio del Plan de Igualdad?

El **diagnóstico de situación**, punto de partida del Plan de Igualdad, deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y 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.

Los Planes de Igualdad (voluntarios u obligatorios) deberán tener el siguiente **contenido mínimo y estructura**:

- ✓ Determinación de las partes que los conciertan.
- ✓ 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 estas, 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.

En el Plan de Igualdad deberá incluirse una comisión u **órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan (comisión de seguimiento)**.

7. ¿Qué vigencia deben tener los Planes de Igualdad?

El periodo de vigencia de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, si bien **no podrá ser superior a cuatro 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.

Los planes de igualdad se deberán inscribir en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, **dentro de los 15 días siguientes a la firma del plan**, inscripción que permitirá el acceso público al contenido del documento del plan de igualdad.

8. ¿Qué ocurre si en mi empresa ya se tiene aprobado un Plan de Igualdad?

Para aquellos **planes de igualdad 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, previo proceso negociador.**

EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, REGULA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

9. ¿Cuándo entra en vigor?

El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se ha publicado en el BOE de 13 de octubre, y entrará en vigor **dentro de seis meses desde su publicación (14/04/2021)**.

10. Los principios de transparencia e igualdad retributiva, ¿qué conllevan para las empresas?

La principal novedad de este real decreto es la regulación de dos principios clave para alcanzar la igualdad retributiva en las empresas: el principio de transparencia retributiva y el principio de igual retribución por trabajo de igual valor:

❖ 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 deberán integrar y aplicar dicho principio al objeto de identificar discriminaciones (directas o indirectas) que puedan existir, a través de: (a) **los registros retributivos**, (b) la **auditoría retributiva**, (c) el **sistema de valoración de puestos de trabajo**, y (d) el **derecho de información de las personas trabajadoras**.

❖ Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

La definición de trabajo de igual valor que otro se configura 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.

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, deberán tener un **registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el personal directivo y los altos cargos, al objeto de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada.

El registro retributivo deberá estar convenientemente desglosado 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.

En el plazo de seis meses se aprobará, mediante Orden Ministerial, un **procedimiento de valoración de los puestos de trabajo**.

El Instituto de la Mujer, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una **guía con indicaciones para realizar las auditorías retributivas con perspectiva de género**.

Se establece, así mismo, que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

11. ¿Qué contenido debe tener la auditoría retributiva?

La **auditoría retributiva** implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del **diagnóstico** de la situación retributiva en la empresa. Este diagnóstico requerirá:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse 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 derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un **plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o 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. El plan de actuación deberá contener un **sistema de seguimiento y de implementación** de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

12. ¿Cuáles son las infracciones y sanciones que conlleva el incumplimiento normativo en materia de igualdad?

- ✓ La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- ✓ La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.
- ✓ En el supuesto de las infracciones muy graves referidas a supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad competente.
- ✓ No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación, constituye una infracción grave con sanciones de entre 626 y 6250 euros (art. 7.13 LISOS)
- ✓ No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, se configura como infracción muy grave, con sanciones entre los 6.251 y los 187.515 euros.
- ✓ Prohibición de contratar con entidades del sector público conforme al artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.
- ✓ Incremento de las multas y posible imposición de recargo de prestaciones en caso de producirse una situación de acoso sexual o por razón de sexo incapacitante para el empleado o empleada.

Área Laboral

+ 34 91 781 61 60

info@ecija.com

ECIJA



Proyecto más innovador
Mejor Firma de
Economía Digital



Entre las 20 Firmas
más innovadoras
de Europa



Banda 1 en TMT por
Chambers and
Partners y Legal 500

THE LAWYER
2019

Mejor Firma en TMT
de Europa



Mejor Firma de
Tecnología de España

Torre de Cristal
Pº de la Castellana, 259C
28046 Madrid