

ASETRA INFORMA (184-2020; 15-10-2020)

- **Novedades en materia de igualdad.**

NOVEDADES EN MATERIA IGUALDAD

Informe confeccionado por el Departamento Laboral de CETM

En el Boletín Oficial del Estado de ayer, 14 de octubre de 2020, se publicaron dos normas en materia de igualdad que afectan directamente a las relaciones laborales de las empresas: [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; y el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#).

I - SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

Del contenido del Real Decreto 901/2020, que **entra en vigor el próximo 14 de enero de 2021**, y que desarrolla reglamentariamente las normas sobre los planes de igualdad y su diagnóstico, así como las obligaciones de registro y depósito de los mismos, destacamos las siguientes cuestiones.

Obligación de elaborar un plan de igualdad

Como es conocido, la [reforma del mes de marzo de 2019](#) redujo de 250 a 50 el volumen de la plantilla de la empresa para que venga obligada a implantar un plan de igualdad, si bien dicha reducción se estableció con **carácter progresivo: en la actualidad, están obligadas las empresas de más de 150 trabajadores; las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores tienen de plazo para su implantación hasta el 7 de marzo de 2021; y las empresas de 50 a 100 trabajadores, hasta el 7 de marzo de 2022**. Al margen de lo anterior, los planes de igualdad también pueden resultar obligatorios para las empresas en los casos en los que así lo prevea el convenio colectivo de aplicación, o cuando así lo haya acordado la autoridad laboral.

Para **cuantificar el número de trabajadores de la empresa**, tomando la empresa en su conjunto, el nuevo Real Decreto establece que hay que tener en cuenta a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato que tengan, así como a las personas con contratos de puesta a disposición. A la cantidad resultante habrá además que añadir los contratos de duración determinada que hayan estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores y que se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computa como un trabajador más, mientras que, si el contrato está vigente, cada persona con contrato a tiempo parcial computará como un trabajador más, con independencia del número de horas de trabajo que realice.



Además, añade la norma la obligación de **revisar ese cálculo al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año**. Alcanzado el umbral, cualquiera que sea el momento en el que se produce, la empresa tiene la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, manteniéndose dicha obligación aun cuando el número de trabajadores baje de cincuenta una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia de plan, o, en su caso, durante cuatro años.

Procedimiento de elaboración

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la **constitución de la comisión negociadora**, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de la forma señalada

El **plazo máximo** para tener el plan negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro, será como máximo de **un año** a contar desde el día siguiente a la fecha en la que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

Los planes de igualdad y los diagnósticos previos **tienen que ser negociados** con los representantes legales de los trabajadores. La regla general es que dichos representantes sean los miembros del comité de empresa o delegados de personal, o las secciones sindicales si estas así lo acuerdan y si en su conjunto suman la mayoría de los miembros del comité. En las empresas con comité intercentros, pueden ser éste el legitimado para negociar si tiene establecida esta competencia. En las empresas en las que no existan representantes legales de los trabajadores, en vez de las comisiones 'ad hoc' establecidas legalmente para otros supuestos, la representación la asumirán los **sindicatos más representativos y los más representativos del sector** con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio. Cada parte en la comisión negociadora tendrá como máximo seis miembros.

En las empresas que tengan centros de trabajo con **representación legal de los trabajadores y otros en los que no**, la comisión por parte de los trabajadores estará integrada por los representantes legales de los trabajadores y por los sindicatos más representativos y más representativos del sector. En este caso, la comisión podrá tener hasta 13 miembros por cada una de las partes. Se recomienda en la norma la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, y el que sus integrantes tengan formación en materia de igualdad.

La comisión negociadora tiene, entre otras, **competencias** en: negociación y elaboración del diagnóstico así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad; elaboración de informe como resultado del diagnóstico; identificación de medidas, medios materiales y humanos, personas u órganos responsables y cronograma de actuaciones; implantación del plan en la empresa; definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación.



Contenido de los planes

En cuanto al **diagnóstico de situación**, se establece que deberá referirse, al menos, a las siguientes materias: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo con expresa referencia a la igualdad retributiva; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico debe extenderse a todos los puestos de trabajo y centros, incluyendo todos los niveles jerárquicos de la empresa desagregados por sexos. La norma incluye un **Anexo** denominado “Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico”, en el que de manera absolutamente minuciosa establece los criterios por los que debe regirse en cada una de las parcelas que hemos señalado en el párrafo anterior.

Por lo que se refiere al **contenido mínimo de los planes de igualdad**, se señala el siguiente: partes negociadoras; ámbitos personal, territorial y temporal; informe de diagnóstico; resultados de la auditoría retributiva; objetivos cualitativos y cuantitativos del plan; medidas concretas, plazo de ejecución e indicadores que permitan evaluar; medios y recursos materiales y humanos; calendario de actuaciones; sistema de seguimiento, evaluación y revisión; composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento; y procedimiento para solventar discrepancias.

Vigencia de los planes

Los planes tendrán el **plazo de vigencia** que se pacte, no pudiendo ser superior a cuatro años. Sin embargo, sí podrán revisarse en algunos supuestos como, por ejemplo, a raíz de alguna actuación de la Inspección, en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa, o cuando una sentencia condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan a la ley o reglamento.

Registro de los planes

Deberán **registrarse obligatoriamente en registro público** -el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sin importar si el plan tiene origen obligatorio o voluntario o si ha sido adoptado o no por acuerdo entre las partes.

Serán de inscripción voluntaria las medidas, acordadas o no, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres y las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Reglas transitorias



Los planes de igualdad vigentes a la entrada en vigor de esta norma deben adaptarse al contenido de la misma en el pazo previsto para su revisión y, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador.

II – SOBRE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Desde su primera edición de 1980, el artículo 28 del [Estatuto de los Trabajadores](#) recoge el **principio de igualdad retributiva**. A través de la reforma de marzo de 2019 a la que antes aludíamos, se incluyó en el [citado precepto](#) la obligación de llevar un **registro salarial** con los valores medios de los salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. El nuevo [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), que **entra en vigor el 14 de abril de 2021**, desarrolla la citada obligación de registro salarial.

A modo de primera aproximación, conviene destacar que el nuevo Real Decreto recoge los siguientes extremos **a respetar por las empresas en materia de igualdad retributiva**:

- El respeto al “principio de transparencia retributiva”.
- El deber de delimitar cuándo nos encontramos ante un “trabajo de igual valor” a los efectos de determinar si se respeta el principio de igualdad de sexos en el pago de los salarios de los trabajadores.
- Los parámetros concretos que deben incluir todos los registros salariales de cualquier empresa. Con un deber añadido para aquellas empresas obligadas a desarrollar un Plan de Igualdad de empresa.
- El deber de llevar a cabo una valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta una serie de factores que aquí se establecen. Queda, sin embargo, pendiente de desarrollo el proceso de evaluación de puesto de trabajo, por medio de Orden Ministerial.
- La obligación de elaborar una “auditoría retributiva” en todas las empresas obligadas a la implantación del citado Plan de Igualdad.
- Se garantiza la tutela administrativa y judicial de todas estas obligaciones.
- Estos derechos son también aplicables a los trabajadores a tiempo parcial.

