

ASETRA INFORMA (065-2021; 07-04-2021)

- Igualdad retributiva y planes de igualdad en las empresas.

IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

En octubre de 2020 se publicaron dos nuevos reglamentos ([Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombre](#); y [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#)), en los que se regula el **desarrollo de las auditorías salariales y los planes de igualdad**, cuyo objetivo principal es 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.

El próximo 14 de abril de 2021 entra en vigor el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, lo que significa que, a partir de ese día, **todas las empresas están obligadas a disponer de un registro retributivo acomodado a las exigencias del Real Decreto, y aquellas que tengan que disponer de un plan de igualdad deberán contar con una auditoría retributiva.**

I - IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

El Real Decreto 902/2020 viene a desarrollar el **principio de igualdad retributiva** consagrado en el artículo 28 del [Estatuto de los Trabajadores](#), bajo el título “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, y que dice lo siguiente:

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

- 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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.*
- 2. 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. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*



3. *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

El **objetivo principal** del Real Decreto es el reforzar la igualdad retributiva a través de la transparencia, desarrollando la obligación de **registro retributivo** ya vigente y estableciendo la obligación de las empresas con Plan de Igualdad de realizar una **auditoría retributiva**.

Como elemento clave del principio de transparencia se garantiza el adecuado **acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo**, a través de la representación legal cuando esta exista, o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar 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.

Registro retributivo y auditoría retributiva

Tanto el registro retributivo, como la auditoría retributiva, deben atenerse a los **principios de adecuación, totalidad y objetividad**.

El registro retributivo es obligatorio para todas las empresas y para toda su plantilla, incluyendo los altos cargos y el personal directivo. Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, 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.



El período temporal de referencia será, con carácter general, el año natural. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro y, con la misma antelación cuando el registro haya de ser modificado.

Gobierno, patronales y sindicatos están trabajando en una **herramienta de registro retributivo que está prácticamente finalizada, y a la que darán publicidad para facilitar el cumplimiento de esta obligación empresarial.**

En este [enlace](#) del Ministerio de Igualdad se puede obtener información para llevar a cabo el registro retributivo, así como los planes de Igualdad a los que aludiremos más adelante.

Respecto al **contenido de la auditoría retributiva** que, como decimos, resulta de aplicación para las empresas que estén obligadas a tener un plan de igualdad **(en la actualidad y hasta 7 de marzo de 2022, las empresas de más de 100 trabajadores; y, a partir de esa fecha, las de más de 50 trabajadores)**, es preciso indicar que debe contar con:

- a) Un **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa: valoración de puestos de trabajo mediante sistemas analíticos, toma en consideración de otros factores relevantes 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 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; y
- b) 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.

Igualmente, los agentes sociales están elaborando de la mano del Gobierno una **herramienta de auditoría retributiva** que, por ser un tema mucho más complejo y técnico, está todavía menos desarrollada, aunque la voluntad de todos es que esté operativa en el menor plazo de tiempo posible.



II - PLANES DE IGUALDAD

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres](#).

Obligación de elaborar un plan de igualdad

Los planes de igualdad son obligatorios para las empresas en función de su número de trabajadores en plantilla, **en la actualidad y hasta el 7 de marzo de 2022, la obligación se establece para empresas de más de 100 trabajadores; y, a partir de esa fecha, para las empresas con más de 50 trabajadores.**

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.

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.

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 se establecen los criterios por los que debe regirse cada una de las parcelas que hemos señalado en el párrafo anterior.



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.

En este [enlace](#) pueden acceder a una **guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas**.

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.

Medidas transitorias

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

Sanciones por incumplimientos



Es preciso recordar que el incumplimiento de cada una de estas obligaciones podría ser sancionado como infracción muy grave, con sanciones que oscilan entre 6.251 y 187.515 euros.

