



Novedades laborales en materia de igualdad

Legal Alert

Octubre 2020

kpmgabogados.es
kpmg.es



Novedades laborales en materia de igualdad.

Se han publicado en el BOE de 14 de octubre dos Reales Decretos sobre la materia de igualdad en las empresas:

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.** Entrada en vigor a los 3 meses desde el 14 de octubre.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.** Entrada en vigor a los 6 meses desde el 14 de octubre.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Definición de los planes de igualdad

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género.

Los planes vigentes a 14 de octubre deben adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de 14 de enero de 2021, previo proceso negociador.

Están **obligadas** a tener plan de igualdad

- Las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores (antes del 8 de marzo de 2021).
- Las empresas de 50 a 100 trabajadores (antes del 8 de marzo de 2022).
- Cuando así se establezca en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan.

Además, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la RL.T.

A estos efectos, se regula un mecanismo de cuantificación del número de trabajadores teniendo en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyendo trabajadores fijos discontinuos, trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores con contratos de puesta a disposición.

Diagnóstico de situación

La elaboración del diagnóstico debe realizarse en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad y ha de permitir obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Su contenido **mínimo** es el siguiente:

- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Promoción profesional.
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Retribuciones.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para la elaboración del diagnóstico se deben atender a los criterios específicos regulados en el anexo de la norma.

Ámbito subjetivo

Los planes de igualdad deben comprender a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo los trabajadores puestos a disposición mientras estén en la empresa.

Las empresas que componen un grupo pueden elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del mismo, negociado conforme a las reglas para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

Contenido mínimo de los planes de igualdad

- ✓ Determinación de las partes que los conciertan.
- ✓ Ámbito personal, territorial y temporal.
- ✓ Informe/resumen del diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas.
- ✓ Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- ✓ Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- ✓ Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización, 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, vigilancia 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.

Vigencia y revisión de los planes

La vigencia de un plan se determina por las partes negociadoras no pudiendo ser superior a 4 años.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse, y que deben ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deben revisarse cuando concurren las circunstancias reguladas en el Real Decreto.

Procedimiento de negociación

Las empresas deben iniciar el procedimiento de negociación mediante la constitución de la comisión negociadora, en los 3 meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado los umbrales y debe ser negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

En la comisión negociadora deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de los trabajadores, cuya composición será proporcional a su representatividad.

En representación de los trabajadores pueden estar el comité de empresa, los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiere, teniendo en cuenta que corresponderá a éstas cuando así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En las empresas donde no exista representación de los trabajadores se creará una comisión negociadora integrada, en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados, por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros sin ella, la parte social de la comisión estará integrada, por un lado, por los representantes legales de los centros que cuentan con esta representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de los centros que no cuenten con la representación legal. Esta comisión contará con un máximo de 13 miembros por cada parte.

Constituida la comisión negociadora, sus miembros tienen derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria, estando la empresa obligada a facilitarla. Tienen los mismos derechos y

obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos y especialmente, deben observar el deber de sigilo.

Las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión.

El resultado de las negociaciones debe plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.

Registro de planes de igualdad

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El objetivo de esta norma 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, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Principio de transparencia retributiva

Las empresas y los convenios colectivos deben integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de los trabajadores y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Este principio se aplicará a través de los siguientes instrumentos:

- ✓ Registros retributivos.
- ✓ Auditoría retributiva.
- ✓ Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la

empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.

- ✓ Derecho de información de los trabajadores.

Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas 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.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Registro retributivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, con la finalidad de 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.

Debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Deben establecerse, 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.

Esta información debe 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.

La RLT debe ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, debe ser consultada cuando el registro sea modificado.

En las empresas que cuenten con RLT el acceso al registro se facilitará a los trabajadores a través de esta representación, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

Cuando no exista RLT, la información que se facilitará a los trabajadores se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, la cual ha de permitir:

- ✓ Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- ✓ Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría implica las siguientes obligaciones para la empresa:

1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva, el cual requiere:

- ✓ La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en relación con el sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ha de ofrecer confianza respecto de sus resultados, y debe ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

- ✓ 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 los trabajadores 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.

2. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, que ha de tener el siguiente contenido:

- ✓ Determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
- ✓ Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Contactos

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados, S.L.P.
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Francisco Fernández
Socio
KPMG Abogados, S.L.P.
Tel. 91 451 30 87
franciscofernandez@kpmg.es

Jordi García Viña
Director
KPMG Abogados, S.L.P.
Tel. 93 253 29 00
jordigarcia@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realía
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96