



**NOVEDADES EN MATERIA DE IGUALDAD
RD 901/2020-RD 902/2020**

GEMMA FABREGAT MONFORT
Catedrática de derecho del trabajo y la seguridad social
Facultad de Derecho-Universidad de Valencia



Introducción

- Marco Normativo general. Ajuste de la LOI y del art. 28 ET
 - *RD 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*
 - *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*

Marco Normativo general

- Los nuevos RD de 13 de octubre (con una vacatio legis de 3 y meses respectivamente) son un desarrollo de la LOI - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres-, tras el RD 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.
- La C.E. y el ET

A.- ASPECTOS ESENCIALES DEL RD 901/2020

- 1) EL PUNTO DE PARTIDA: LA OBLIGATORIEDAD DE TENER UN PLAN DE IGUALDAD
- 2) LAS MODIFICACIONES MÁS RELEVANTES DEL RD 901/2020
 - 2.1) *LA OBLIGATORIEDAD DEL PLAN DE IGUALDAD: EL CÓMPUTO DE LA PLANTILLA*
 - 2.2) *LA COMISIÓN NEGOCIADORA*
 - 2.3) *LOS PLAZOS*
 - 2.4) *EL CONTENIDO MÍNIMO*
 - 2.5.) *OBLIGACIÓN DE REGISTRO*

1) EL PUNTO DE PARTIDA: LA OBLIGATORIEDAD DE TENER UN PLAN DE IGUALDAD

■ Art.45 LOI

- *TODAS LAS EMPRESAS: NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Remisión al art. 85.2 ET*
 - Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo **medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral** o de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- *ALGUNAS: PLANES DE IGUALDAD*
 - Por CRITERIOS CUANTITATIVOS
 - *Modificación por el RD 6/2019, baja el umbral a 50 personas trabajadoras.*
 - Por CRITERIOS CUALITATIVOS: EL CONVENIO
 - Por alternativa a sanción accesoria
 - De manera voluntaria: Art. 49 LOI

1.- EL PUNTO DE PARTIDA: LA OBLIGATORIEDAD DE TENER UN PLAN DE IGUALDAD (II)
NOVEDADES EN LA OBLIGATORIEDAD DE IMPLANTAR EL PLAN DE IGUALDAD, RDL
6/2019, 1 DE MARZO



- DT 10.2 . Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo:
 - Las empresas de más de 150 T y hasta 250 T: contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad (marzo 2020).
 - Las empresas de más de 100 T y hasta 150 T dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad (marzo 2021)
 - Las empresas de 50 T a 100 T dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad (marzo 2022).
 - *Microempresas y pequeñas (-50 T): más 90% tejido empresarial: Voluntariedad y previa consulta con la representación legal de la empresa.*
 - Atención: PI en las empresas que estén obligadas a ello (fije CC, o procedimiento sancionador)

2) LAS MODIFICACIONES MÁS RERELEVANTES EL RD 901/2020.

2.1) LA OBLIGATORIEDAD DEL PLAN DE IGUALDAD:

EL CÓMPUTO DE LA PLANTILLA. ART.3 RD 901/2020

- 1) Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.
 - *En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.*
 - *A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.*
 - *El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.*
 - *Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años*

2) LAS MODIFICACIONES MÁS RERELEVANTES EL RD 901/2020.

2.2) LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Se constituirá en el plazo de tres meses
- Compuesto: por representación legal y /o sindical
- Preferencia de la sindical. Contará con un máximo de seis miembros por cada parte
- Cuando no exista representación y exista obligación legal de implantar plan de igualdad: sindicatos más representativos o con implantación
- En unos sí y en otros no: MIXTA. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.
- No es legítima a estos efectos una comisión ad hoc

2) LAS MODIFICACIONES MÁS RERELEVANTES EL RD 901/2020.

2.3) PLAZOS

- TRES MESES DESDE LA OBLIGATORIEDAD EN CUANTITATIVA. EN EL CONVENIO O PACTO NOVACIÓN, lo que se diga
- Un año desde constitución hasta su depósito, registro y publicidad

2) LAS MODIFICACIONES MÁS RERELEVANTES EL RD 901/2020.

2.4) CONTENIDO MÍNIMO

- 2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:
 - a) *Determinación de las partes que los conciertan.*
 - b) *Ámbito personal, territorial y temporal.*
 - c) *Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.*
 - d) *Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
 - e) *Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*
 - f) *Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*
 - g) *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.*
 - h) *Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.*
 - i) *Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*
 - j) *Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*

B.- RD 902/2020 QUÉ SE REGULA

- El acuerdo, en desarrollo del art. 28 ET, aborda fundamentalmente tres aspectos
 - 1) *La transparencia retributiva*
 - 2) *El principio de misma retribución a trabajos de igual valor*
 - 3) *La valoración de los puestos de trabajo*
 - 4) *El registro salarial*
 - 5) *La auditoria salarial*
- Su objetivo principal: Conseguir la igualdad de trato y no discriminación retributiva entre mujeres y hombres en materia retributiva

1.- LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

1) Se establece la necesidad de APLICAR E INTEGRAR EL PRINCIPIO DE transparencia retributiva

- A) *Por parte las empresas*
- B) *Por parte de los convenios colectivos*

2) *La transparencia retributiva se define “como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, **permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye.**”*

3) *Tiene por **objeto** la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.*

4) *Se aplicará al menos mediante:*

1) *REGISTROS RETRIBUTIVOS*

2) *AUDITORIA RETRIBUTIVA*

3) *EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONTENIDA EN LA EMPRESA Y EN EL CONVENIO COLECTIVO*

4) *EL DERECHO DE INFORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS*

2.-LA OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

- 1) Se trata de una obligación que ya estaba en el art. 28.1 ET y vincula a todas las empresas, con independencia de su número de trabajadores; y (se dice después) a todos los convenios y acuerdos colectivos
- 2) La definición de trabajos de igual valor, ya estaba en el art. 28.1 ET y que ahora lo que hace el RD-Ley es especificar qué cabe entender por tal. Y lo define como “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”

3.- LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 de la presente norma.
- Se aprobará, a través de una Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, **un procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo, PARA GARANTIZAR QUE** cumplen con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento.

4.- NORMAS GENERALES SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.- Desde el RD 6/2019, de 1 de marzo, se establece la obligación de un registro retributivo para todas las empresas.

2.- La obligación de implantar un registro vincula a todas las empresas.

a) Respecto todos las personas trabajadoras, incluido el personal directivo y los altos cargos.

b) Se supone que siempre y cuando sea laboral. Porque los autónomos no tienen necesariamente salario.

3.- Su objetivo es garantizar la TRANSPARENCIA en las retribuciones, a la que he hecho referencia antes, de manera fiel y actualizada (aunque la obligación es una vez al año) “mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados”

a) Debe contener los valores medios de: salarios (se supone que S.B.), complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo ex. art. 28.2 ET

b) En ese sentido se exige que en toda empresa se establezca un registro retributivo:

- A) Convenientemente desglosado por sexo entre la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido
- B) Por cada uno de los conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o puesto
- C) A su vez dentro de cada uno de ellos esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, los complementos y las percepciones extrasalariales especificando de modo diferenciado cada percepción.

5.- AUDITORIA RETRIBUTIVA Y EL REGISTRO RETRIBUTIVO DE ESAS EMPRESAS

- 1) Las empresas que deben hacer un plan de igualdad: deben hacer un registro y previamente una auditoria retributiva y en este caso junto a las medidas aritméticas y medianas, se debe contener la justificación de la diferencia retributiva cuando sea superior al 25% en los términos del art. 28.3 ET
- 2) La auditoria retributiva, previa a la negociación de los planes de igualdad
 - *A) Su objeto es obtener la información necesaria para ver si en la empresa, el sistema retributivo cumple de forma transversal y completa con la aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia retributiva*
 - *B) Asimismo debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades que se puedan producir en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo*

■ **MUCHAS GRACIAS**