

Las diez claves de los Reales Decretos de Planes de Igualdad y de Igualdad Retributiva

Octubre 2020

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services:

Marc Carrera Domènech

Socio responsable del área de Derecho Laboral

marc.carrera.domenech@pwc.com

Eugenia Guzmán:

Socia del área de Derecho Laboral

eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Carlos Cordero

Abogado del área de Derecho Laboral

carlos.cordero.marquez@pwc.com

Se han publicado en el BOE de 14 de octubre de 2020 dos Reales Decretos, que por su estrecha relación nos parece interesante tratar de forma conjunta.

Recordemos que el Real Decreto Ley 6/2019 que modificó aspectos importantes de los planes de igualdad e introdujo la auditoría retributiva, remitió a un posterior desarrollo reglamentario bastantes aspectos de la norma como el diagnóstico, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes o su registro. Se ha aprovechado, además -con una técnica legislativa poco ortodoxa- para regular aspectos no tratados en el referido RDL pero muy relevantes como el proceso negociador, y para recoger determinados criterios jurisprudenciales entorno a la inclusión de los trabajadores de ETT como beneficiarios de los planes de las empresas usuarias.

Con claro retraso temporal respecto a lo que hubiera deseado el Gobierno se publican ambas normas. Es esencial resaltar que las mismas son fruto del Acuerdo alcanzado entre los Ministerios de Trabajo e Igualdad y los sindicatos CC.OO y UGT el pasado 30 de julio, sin que la

patronal haya firmado en esta ocasión. Esto explica el alto nivel de exigencia procedimental y de contenidos que ambas

normas imponen a las empresas en un momento extremadamente difícil para el tejido productivo español.

Procedemos a destacar las diez cuestiones que entendemos más relevantes de sendos reales decretos:

Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad (entra en vigor a los 3 meses de su publicación, es decir, el **14.01.2021**):

1. En lo relativo al **cálculo de plantilla** que determina la obligación de implantar un plan de igualdad* es esencial tener en cuenta tres elementos novedosos:

** Recordemos que la obligación de implantar planes de igualdad afecta a empresas de 50 o más trabajadores atendiendo a la siguiente transitoriedad prevista en el RDL 6/2019:*

- Desde marzo 2020: empresas de 150 a 250 trabajadores
- Desde marzo 2021: 100 a 150
- Desde marzo 2022: 50 a 100



Se han publicado en el BOE de 14 de octubre de 2020 dos Reales Decretos, que por su estrecha relación nos parece interesante tratar de forma conjunta.”



En resumen:

- Procedemos a destacar las diez cuestiones que entendemos más relevantes de sendos reales decretos.

a. Las empresas deben realizar el cálculo para comprobar si están incursas en la obligación de negociar un plan de igualdad al menos el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año. Una vez surge la obligación, esta no desaparece porque luego disminuya la plantilla.

b. La empresa tiene que tener en cuenta a los trabajadores de ETTs puestos a su disposición.

c. La regla para incluir en el cómputo a los trabajadores con contratos de duración determinada temporales es distinta de la prevista en el Estatuto de los Trabajadores a efectos de elecciones: cada 100 días trabajados computa como una persona más (en lugar de cada 200 días).

2. Se admite expresamente la posibilidad de negociar **planes de igualdad de grupo de empresas**, si se justifica y se así se acuerda con las organizaciones legitimadas para negociarlos (las reglas de legitimación son las mismas de los convenios colectivos de grupo), si bien el informe diagnóstico será individual para cada empresa.

3. El Real Decreto contempla una solución para un problema histórico del **procedimiento de negociación** de los planes de igualdad como es el de las empresas sin representación legal de los trabajadores. La solución se basa en recurrir a los **sindicatos más representativos y los representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio**.

4. Respecto a **cuestiones de cronología** hay que destacar: (i) que las empresas deben iniciar la negociación en un plazo máximo **de 3 meses** desde que por nº de trabajadores tengan la obligación, (ii) que a continuación tiene un máximo de **1 año** para toda la tramitación incluida la solicitud de registro del plan y (iii) que la única disposición **transitoria** prevé que los

planes vigentes en la fecha de entrada en vigor de la norma deberán adaptarse a la misma en el periodo previsto para su revisión con un máximo de 12 meses desde la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto, es decir, el **14.01. 2022**.

5. Respecto al **contenido de los planes**, la norma es exhaustiva tanto en el alcance del diagnóstico como en el del propio plan, pues además de tener en cuenta los artículos al respecto se incluye un Anexo a la norma con alto nivel de detalle.

6. Se establece un periodo máximo de **vigencia** para los planes de 4 años pero la norma contempla tantos supuestos que obligan a la **revisión** del plan que en la práctica puede ser difícil apurar ese periodo hasta el final. Se exige además al menos una **evaluación** intermedia y otra final. Se modifica la normativa sobre **registro** de convenios colectivos para establecer las precisiones relativas a la obligación de registros de planes.

Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva (entra en vigor a **los 6 meses** de su publicación, esto es, el día **14.04.2021**):

7. Se desarrolla la obligación de creación de un **registro retributivo** en las empresas, previa consulta con el comité de empresa o delegados de personal, que incluya los **valores medios y medianas** de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla **desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo** iguales o de igual valor con el año natural como período de referencia. Las empresas que, además, estén obligadas a hacer un plan de igualdad, tendrán que incorporar en el registro retributivo una justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa respecto de un sexo con relación al otro, exceda del 25%.



Las personas trabajadoras sólo podrán exigir conocer las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres mientras que la representación legal de los trabajadores tendrá acceso integro al registro.

8. Aquellas empresas que estén obligadas a realizar un plan de igualdad tendrán que incluir y realizar una **auditoría retributiva** cuya vigencia será la misma que el plan de igualdad, donde se compruebe que el sistema retributivo cumple con la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de igualdad. Asimismo, la auditoría retributiva deberá realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y establecer un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas que incluya un sistema de seguimiento y de implantación de mejoras.

9. Obligación de realizar **una valoración de puestos de trabajo** que permita comprobar si se abona una retribución igual por trabajos de igual valor. Una orden ministerial conjunta del Ministerio de Igualdad y de Trabajo y Economía social, dictada en un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto, desarrollará el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

10. Se contempla que la información retributiva o **la falta de cumplimiento** de las obligaciones en materia de registro retributivo podrá servir como fundamento para llevar a cabo **acciones administrativas y judiciales**, tanto individuales como colectivas por concurrencia de discriminación. Debemos ser conscientes de la discriminación supone una infracción muy grave cuya sanción puede ascender hasta 187.515€.