

| RESUMEN DEL CONTENIDO DEL REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. (BOE 14/10/2020). Entrada en vigor el 14/01/2021 (tres meses desde su publicación). | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|
| PLANES DE IGUALDAD | | | | | |
| SUJETOS OBLIGADOS Y PLAZO | Empresas de más de 150 trabajadores: 7 de marzo de 2020. | Empresas de más de 100 trabajadores: 7 de marzo de 2021. | Empresas de más de 50 trabajadores: 7 de marzo de 2022. | Empresas obligadas por convenio colectivo. | Empresas obligadas por la Autoridad Laboral. |
| ÁMBITO | <u>General:</u> plan de empresa, sin perjuicio de particularidades de los centros de trabajo. <u>Opción:</u> Plan de grupo de empresas para todas o parte de las empresas del grupo. | | | A expensas de lo previsto en el convenio de aplicación. | A expensas de lo previsto en la resolución de la Autoridad Laboral. |
| CÓMPUTO DE TRABAJADORES. | Plantilla total de la empresa con contrato laboral. Incluye fijos discontinuos, temporales y contratos de puesta a disposición. Contratos a TP computan como una persona. Contratos temporales vigentes en los 6 meses anteriores al cómputo: cada 100 días o fracción = 1 persona más. A realizar dos veces al año: último día de los meses de junio y diciembre. Una vez alcanzado el umbral, nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan. Esta obligación se mantiene aunque baje el número de personas, una vez constituida la comisión negociadora. | | | | |
| PLAZO DE NEGOCIACIÓN | <u>Constitución comisión negociadora:</u> TRES MESES desde nacimiento de la obligación. | | | En el plazo establecido en el convenio. | En el plazo fijado en la resolución. |

| | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|
| | <u>Presentación de solicitud de inscripción</u> del plan negociado y aprobado: máximo UN AÑO desde la constitución de la comisión negociadora. | | |
| PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN | <p>Comisión negociadora de composición paritaria Empresa-RLT. Composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes. Si no existe RLT, sindicatos más representativos.</p> <p>Podrán participar asesores externos con voz pero sin voto.</p> <p>Obligación de levantar acta de cada una de las sesiones.</p> <p>Obligación de negociar de buena fe.</p> <p>La aprobación del plan requiere conformidad de la empresa y de la mayoría de la RLT.</p> <p>En caso de desacuerdo, opción de acudir a procedimientos de solución de conflictos.</p> <p>Resultado final plasmado por escrito, firmado por las partes para su remisión a la Autoridad Laboral</p> <p>En lo no previsto, aplicación del artículo 89 ET.</p> | | |
| CONTENIDO DEL PLAN | <p><u>Diagnóstico de situación.</u> Extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y a todos los niveles jerárquicos. Debe incluir medidas correctoras de la infrarrepresentación de personas de determinado sexo.</p> <p><u>Contenido mínimo:</u> artículo 8.2 RD 901/2020.</p> <p>Incluirá a la totalidad de las personas de la empresa incluyendo a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.</p> | | |
| VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PLAN. | <p><u>Vigencia inicial:</u> la que fije el plan sin poder superar los CUATRO AÑOS.</p> <p><u>Seguimiento:</u> conforme al calendario incluido en el propio plan. Mínimo una intermedia y otra final.</p> <p><u>Supuestos de revisión:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligatoria en casos art. 9.2 RD 901/2020. • En cualquier momento a lo largo de su vigencia. <p><u>Planes vigentes:</u> obligación de adaptación dentro del plazo previsto para revisión y, en todo caso, antes del 14/01/2022.</p> | | |

| | |
|---|--|
| REGISTRO DEL PLAN | Inscripción obligatoria de todos los planes aprobados (con o sin acuerdo) en el registro público de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del RD 713/2010. Acceso público al registro. |
| MEDIDAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL. | |
| SUJETOS OBLIGADOS Y PLAZO | Todas las empresas. |
| ÁMBITO | Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. |
| NEGOCIACIÓN | Sí. Obligación de negociación con la RLT. Sin determinación de particularidades de procedimiento ni fijación de plazos. |
| DEPÓSITO | Pueden ser objeto de depósito voluntario las medidas acordadas. |

| | |
|---|---|
| RESUMEN DEL CONTENIDO DEL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020). Entrada en vigor el 14/04/2021 (seis meses desde su publicación). | |
| OBJETO | 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 en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN. | Ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores |
| PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA | <p>Aquel 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 a dicha retribución.</p> <p>Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, y, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.</p> <p>Se aplicará en la empresa, al menos, a través de los siguientes instrumentos: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.</p> |
| REGISTRO RETRIBUTIVO. Para todas las empresas. | |
| CONCEPTO Y VIGENCIA. | Art. 28.2 ET. 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 sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. EN VIGOR DESDE EL 8 DE MARZO DE 2019. |

| | |
|--|--|
| | El registro debe incluir a TODA LA PLANTILLA, incluyendo al PERSONAL DIRECTIVO Y ALTOS CARGOS. |
| CARACTERÍSTICAS. | <p>OBJETO.- 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.</p> <p>PERIODO TEMPORAL DE REFERENCIA.- Cada año natural.</p> <p>FORMATO.- Podrá tener el formato elegido por la empresa que, a su vez, podrá ser el establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.</p> <p>PARTICIPACIÓN DE LA RLT.- Deberá ser consultada, con una antelación mínima de 10 días, con carácter previo a su elaboración y modificación.</p> <p>PUBLICIDAD.- A través de la RLT, la cual tendrá acceso a todo su contenido. En las empresas en las que no haya RLT, por cada persona trabajadora que recibirá información limitada.</p> <p>CONTENIDO.- Con carácter general, el previsto en el artículo 5.2 del RD. Contenido ampliado para empresas que tienen obligación de realizar auditoría retributiva (obligación de aprobar plan de igualdad).</p> |
| AUDITORÍA RETRIBUTIVA. A incluir en los planes de igualdad. | |
| OBJETO. | <p>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.</p> <p>Deberá permitir 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.</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| VIGENCIA | La misma que la del plan de igualdad en el que se inserta, salvo que se fije otra inferior. |
| CONTENIDO. | Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa. Que incluye: <ul style="list-style-type: none">• Evaluación de puestos de trabajo.• Evaluación de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas. |
| FORMATO | El que se fije en la GUÍA TÉCNICA a elaborar por el Instituto de la Mujer. |
| PARTICIPACIÓN DE LA RLT | Mismo sistema de negociación que el previsto para los planes de igualdad. |