

Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre

14 de octubre de 2020

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre

El pasado 13 de octubre de 2020 se aprobó el Real Decreto 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 (“Real Decreto”) cuyas principales medidas aprobadas han sido las siguientes:

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar, previa negociación, 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.

Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad de acuerdo con el Real Decreto. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa:

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, 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 como una persona más.

Para el cálculo, se sumarán 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. Cada cien trabajadores o fracción se computará una persona más.

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad:

Se establece un plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad 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.

Los planes de igualdad deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, o a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden.

La comisión negociadora tendrá competencias en: (i) negociación y elaboración del diagnóstico, y sobre las medidas que integrarán el plan de igualdad; (ii) elaboración del informe de los resultados del diagnóstico; (iii) identificación de las medidas prioritarias, ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación; (iv) impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa; (v) definición de los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada 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 negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte.

Contenido de los planes de igualdad:

En una primera fase se elaborará un diagnóstico de situación dirigido a identificar desigualdades, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Deberá incluirse en el plan de igualdad un resumen de este análisis y de sus conclusiones y propuestas.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa e incluirá, al menos, referencia a:

- 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

Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan de igualdad deberá incluir medidas para corregirla.

El contenido mínimo de los planes de igualdad incluirá:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa o grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, 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 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.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años.

No obstante, los planes de igualdad deberán revisarse: (i) como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación; (ii) cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; (iii) en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa; (iv) ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos; (v) por resolución judicial condenando a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o por falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Asimismo, en cuanto a empresas de trabajo temporal, se establece que las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Se establece la obligación de inscripción de los planes de igualdad en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, previo proceso negociador.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

El pasado 13 de octubre de 2020 se aprobó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (“Real Decreto”) cuyas principales medidas aprobadas han sido las siguientes:

El objeto del Real Decreto 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, ya sean trabajadores a tiempo completo o tiempo parcial, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

Principio de transparencia retributiva:

Las empresas y convenios colectivos deberán integrar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución y, con ello, identificar aquellas situaciones en las que desempeñando un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente Real Decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor: vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Para ello, deberán valorarse los puestos de trabajo según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, el aislamiento o la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas.

Registro retributivo:

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa 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, y el periodo 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 o a su modificación.

Auditoría retributiva:

Consiste en 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. 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.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva y esta tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine una inferior en el mismo.

Contenido de la auditoría retributiva:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que deberá incluir: (i) la evaluación de los puestos de, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción; (ii) relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades del diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o dificultades en la promoción profesional o económica.
- Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona responsable de su implantación y seguimiento.

Peculiaridades del registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva:

- Deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el artículo 5.2 del Real Decreto.
- Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, deberá incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos:

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 del Real Decreto.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

La aplicación de lo establecido en el presente Real Decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Contactos



Luis Enrique de la Villa

Socio

T +34 91 349 80 04

luisenrique.delavilla@hoganlovells.com



Jesús García

Asociado sénior

T +34 91 349 80 04

jesus.garciasanchez@hoganlovells.com

www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" or the "firm" is an international legal practice that includes Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP and their affiliated businesses.

The word "partner" is used to describe a partner or member of Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP or any of their affiliated entities or any employee or consultant with equivalent standing. Certain individuals, who are designated as partners, but who are not members of Hogan Lovells International LLP, do not hold qualifications equivalent to members. For more information about Hogan Lovells, the partners and their qualifications, see www.hoganlovells.com.

Where case studies are included, results achieved do not guarantee similar outcomes for other clients. Attorney advertising. Images of people may feature current or former lawyers and employees at Hogan Lovells or models not connected with the firm.

© Hogan Lovells 2020. All rights reserved.