Principales novedades normativas

recogidas en el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los

planes de igualdad y su registro

y en **el Real Decreto** 902/2020, de 13 de octubre, de

igualdad retributiva entre mujeres y hombres

oficina de igualdad de género en el empleo

UGT Extremadura

inex instituto de la mujer de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Portavocía

Introducción

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fue pionera como mecanismo para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y supuso un hito en el ámbito del derecho antidiscriminatorio en España.

Posteriormente, **el Real Decreto-Ley 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, contemplaba la necesidad de un desarrollo reglamentario sobre el contenido de las obligaciones de aspectos como:

- El concepto de trabajo de igual valor.
- Los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos, a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo.
- Contenido de las auditorías salariales.
- Obligación del registro retributivo, así como el acceso de las personas trabajadoras al contenido de dicho registro.
- El registro y depósito de planes de igualdad.

Por tanto el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** vienen a dar respuesta a esos desarrollos reglamentarios que quedaban pendientes y son fruto del acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo, alcanzado entre los Ministerios de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos más representativos, tras un proceso extenso de conversación en la Mesa de Diálogo Social, que culminó el pasado mes de julio.

En esta guía se pretende dar traslado de las cuestiones más relevantes recogidas en los reales decretos mencionados con anterioridad, a la par que pueda servir de ayuda u orientación ante las posibles dudas que se puedan plantear en el ámbito laboral y en la negociación colectiva.

Reglamento de planes de igualdad

Plazo para la aprobación del Plan de Igualdad

- Empresas de **151 a 250 personas trabajadoras hasta el 7 de marzo 2020.**
- Empresas de **101 a 150 personas trabajadoras hasta el 7 de marzo 2021.**
- Empresas de **50 a 100 personas trabajadoras hasta el 7 de marzo 2022.**

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. Deberá, así mismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Cuantificación del número de personas trabajadoras

La cuantificación del número de personas de la plantilla determina la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad. Así, 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, incluyendo:

- Las personas con contratos fijos discontinuos.
- Las personas con contratos de duración determinada.
- Las personas con contratos de puesta a disposición (aquellos que se efectúen entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria).

Procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad

De acuerdo con lo establecido en Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las empresas **deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad** mediante la constitución de una comisión negociadora, dentro del **plazo máximo de los tres meses siguientes** al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, y como máximo en el plazo de un año debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro.

Personas legitimadas para negociar

Empresas CON REPRESENTACIÓN LEGAL de trabajadoras y trabajadores

La comisión negociadora estará integrada: por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación, de acuerdo con la normativa vigente.

Empresas SIN REPRESENTACIÓN LEGAL de trabajadoras y trabajadores.

La negociación del Plan de Igualdad, se llevará a cabo por la comisión sindical constituida por los sindicatos más representativos y por los sindicatos más representativos del sector que pertenezca la empresa y con la legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación

Empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité intercentro, con las competencias establecidas para la negociación.

Grupos de empresa, cuya negociación se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, para los convenios de ese ámbito.

Contenido de los Planes de Igualdad

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico es la primera fase de la elaboración del plan de igualdad, dirigido a identificar y a estimar a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se referirá como mínimo a cada una de las **materias** previstas en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad se estructurarán atendiendo a un contenido mínimo, conforme a lo establecido en el art. 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

VIGENCIA. El periodo de vigencia ha de ser determinado, en su caso, por las partes negociadoras, **no pudiendo ser superior a cuatro años.**

*Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto 901//2020, de 13 de octubre, **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 entada en vigor de este real decreto, es decir el 14 de enero de 2022, previo proceso negociador.*

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan.

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.

Registro de Planes de Igualdad

***Independientemente del origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria o que hayan sido o no adoptados por acuerdos entre las partes,* todos los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en un registro público.**

¿Qué es el Registro de Planes de Igualdad? El Ministerio de Trabajo y Economía social cuenta con un procedimiento telemático para registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad.

Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Principio de Transparencia Retributiva

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse.

El principio de transparencia retributiva se aplicará al menos, a través de los siguientes **instrumentos**:

- Sistema de valoración de puestos de trabajo en la clasificación profesional en el convenio colectivo de aplicación.
- Registro retributivo y derecho de información de las personas trabajadoras.
- Auditoría retributiva.

La 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.

Un **trabajo tendrá igual valor que otro** cuando **SEAN EQUIVALENTES:**

- 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 lleven a cabo.

Para ello, se empleará un **SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO,** que aplicará los criterios de **adecuación, totalidad y objetividad** para una correcta valoración de los puestos.

Registro retributivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos (art. 28.2 del ET).

- **Obligatorio para todas las empresas:**

  Deberá incluir los siguientes conceptos: valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

  Qué se calcula: la media aritmética y la mediana atendiendo a la naturaleza de la retribución de los conceptos señalados, convenientemente desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

- Las **empresas que lleven a cabo auditorías retributivas** deberán elaborar un **registro retributivo** en los mismos términos que los establecidos anteriormente, pero **con las siguientes peculiaridades**:

  - Media aritmética y mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la valoración de los puestos de trabajo.
  - El registro deberá incluir **justificación**, 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.

Acceso al Registro Retributivo por parte de las personas trabajadoras

- **Empresas con representación legal de las personas trabajadoras**. El acceso al registro se facilitará a las personas a través de la RLT, **teniendo derecho estas a conocer el contenido íntegro del mismo.**
- **Empresas sin representación legal de las personas trabajadoras.** La información que se facilitará **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 período 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.

Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva y tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forme parte. **Implica las siguientes obligaciones para las empresas:**

- Elaborar un **diagnóstico de la situación retributiva de la empresa** que contenga:

  - **Evaluación de tareas o puestos de trabajo** tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

    Evaluación de tareas o puestos de trabajo

    ES MUY IMPORTANTE QUE LAS VALORACIONES DE LAS TAREAS SEAN REALMENTE OBJETIVAS

    Hay que depurar la sobrevaloración de las tareas del trabajo masculinizado y la infravaloración de las tareas del trabajo feminizado ya que ni unas ni otras están justificadas legalmente.

    Por ejemplo: si atribuimos una puntuación a tareas que implican esfuerzo físico (trabajos tradicionalmente masculinos) no debemos atribuir una puntuación inferior a tareas por ejemplo repetitivas (que suelen ser más típicas de trabajo feminizados).

  - Relevancia de **otros factores desencadenantes** de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las **medidas de conciliación y corresponsabilidad** en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica.

- Establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de **objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsables de su sistema de implantación y seguimiento.**

El plan de actuación deberá **contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras** a partir de los resultados obtenidos.

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

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, garantizando la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará una ***guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.***

oige

oficina de igualdad de género en el empleo

SI NECESITAS RECIBIR INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO

PUEDES DIRIGIRTE A LA OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE UGT EXTREMADURA

Calle La Legua, 17 (Mérida)

Teléfonos:

924 48 53 60 / 924 48 53 70

Correo electrónico:

porlaigualdad@extremadura.ugt.org

UGT Extremadura

Depósito Legal: BA-849-2020

inex instituto de la mujer de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Igualdad y Portavocía