

TEMA: PLAN DE IGUALDAD, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA LABORAL.

Apreciado amigo y cliente,

Ante la entrada en vigor el próximo día 14 de abril del Real Decreto 902/2020 sobre el registro salarial en las empresas, pasamos a informarles de las obligaciones que ello comporta en el seno de las empresas.

SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD.

Regulado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El RD establece la obligación de elaboración y aplicación de un plan de igualdad para **las empresas de cincuenta o más trabajadores**.

Para calcular el cómputo global de los trabajadores que formen parte de la empresa se tendrán en cuenta todos los trabajadores que estén de alta en la empresa a finales de junio de cada año y a finales de diciembre. Independientemente del tipo de contrato y de su jornada.

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.

Es decir, en un año natural se deberán realizar dos recuentos de trabajadores, uno en fecha 30 de junio y otro en fecha 31 de diciembre.

Si en algún momento la empresa ha superado el umbral de 50 trabajadores deberá presentar el plan de igualdad, que será vigente durante 4 años.

Contenido del plan de igualdad.

Con anterioridad a la confección del plan de igualdad deberá realizarse un diagnóstico de situación de la empresa.

- **Diagnóstico de situación:** Este diagnóstico deberá referirse a las siguientes materias:
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional.
 - Formación
 - Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo. (incluyendo una auditoria 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.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad deberán tener el siguiente **contenido mínimo**:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- 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.
- 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.
- 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, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Procesos de confección del plan de igualdad:

- Una vez es conocida la superación del umbral, la legislación otorga un plazo de 3 meses para constituir una **comisión negociadora**.
- Una vez constituida la comisión, se otorga un plazo de 1 año para **negociar el plan, aprobarlo y solicitar su registro**.

Sobre la negociación del plan:

- En las empresas donde no existan representantes legales de los trabajadores, delegados de personal, comité de empresa o secciones sindicales, 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 más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La comisión negociadora no podrá exceder de 6 miembros por cada parte.

Registro de planes de igualdad:

Los planes de igualdad deberán ser objeto de inscripción obligatoria en registro público, en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo.

IMPORTANTE:

En caso de encontrarse el plan de igualdad vigente y se acuerde un descuelgue del convenio colectivo, deberá revisarse el plan de igualdad.

Entrada en vigor de la obligación de confeccionar un plan de igualdad.

- Empresas con plantilla superior a 150 trabajadores: la obligación entra en vigor a partir de marzo de 2020.
- Empresas con plantilla entre 100 y 150 trabajadores: la obligación entra en vigor a partir de marzo de 2021.
- Empresas con plantilla entre 50 y 100 trabajadores: la obligación entra en vigor a partir de marzo de 2022.

SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO

Regulado por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La entrada en vigor del RD será a partir del 14 abril de 2021, por lo que, con anterioridad, las empresas deberán confeccionar el registro salarial.

El registro salarial obligatorio es un documento en el que se hacen constar todos los valores medios de los salarios de los trabajadores de una empresa, incluyendo además los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Contenido del Registro retributivo

- Valores medios de los salarios.
- Salario base.
- Complementos salariales
- Percepciones extrasalariales.
- Media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos anteriores en cada grupo profesional, categoría, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Todos los anteriores conceptos deberán estar desagregados por sexo y cada percepción diferenciada entre sí.

El periodo temporal de generación del registro será el año natural.

El documento en que conste el registro será en el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Las empresas que lleven a cabo plan de igualdad deberán incluir en el misma una auditoría retributiva conforme al artículo 46.2.e de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Contenido de la auditoría retributiva:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa:
 - La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor entre mujeres y hombres, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
 - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse 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 derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su 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 y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Para su tramitación y gestión, los interesados pueden ponerse en contacto con nuestro departamento jurídico para ampliar la información.

Teléfono: 932.385.626
e-mail: legal@premaqua.net