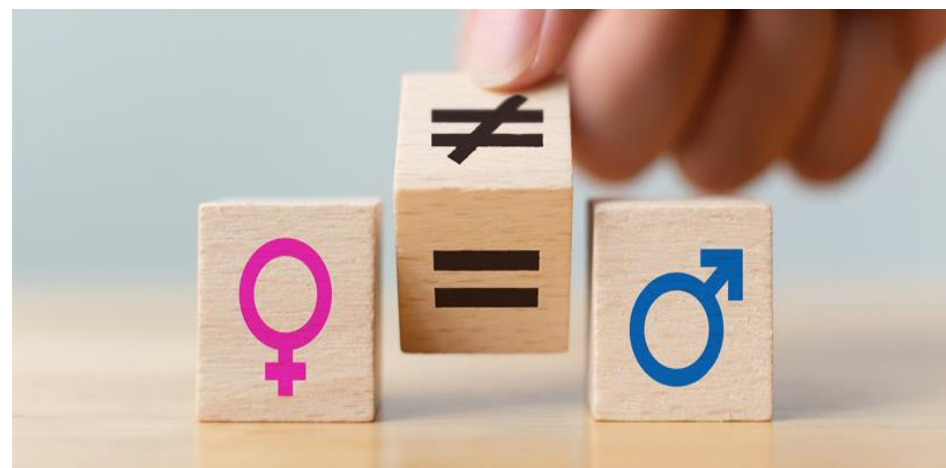


NUEVAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

Medidas contempladas en los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre de 2020.



Madrid, 5 de abril de 2021.

I. MEDIDAS EXIGIBLES PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Con la aprobación del RD 901/2020, vigente desde el pasado mes de enero, y la inminente entrada en vigor del RD 902/2020 de 13 de octubre de 2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres (próximo 14 de abril), recordamos cuáles son las principales obligaciones en materia de igualdad:

1.1. Valoración de puestos de trabajo

- a) ¿Quién debe realizarlo? **Todas** las empresas con independencia de su tamaño.
- b) ¿Cuándo entra en vigor la obligación? El **14 de abril de 2021**.
- c) ¿Debe negociarse con la RLT? **No específicamente**, si bien se encuentra íntimamente relacionado con la evaluación de los puestos de trabajo requerida para la auditoría retributiva, la cual sí ha de ser negociada.

Todas las empresas deberán efectuar una valoración de los puestos de trabajo existentes con el fin de evitar que, ante trabajos de igual valor, se perciba una retribución inferior. Esta valoración deberá llevarse a cabo atendiendo a la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas, profesionales y de formación; así como a otros factores relevantes tales como la dificultad o responsabilidad del puesto, las habilidades sociales, etc.

Está previsto que el Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con el Ministerio de Igualdad, aprueben un procedimiento de valoración de los puestos en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del RD (octubre 2020).

1.2. Registro salarial

- a) ¿Quién debe realizarlo? **Todas** las empresas con independencia de su tamaño.
- b) ¿Cuándo entra en vigor la obligación? El **14 de abril de 2021**.
- c) ¿Debe negociarse con la RLT? No, pero deberá ser consultada con una antelación mínima de 10 días a la elaboración del registro.
- d) ¿Qué alcance ha de tener el registro? **Toda la plantilla** incluido el personal directivo y altos cargos.
- e) ¿Qué debe contener? Los **valores medios** de los (i) salarios, (ii) complementos salariales y (iii) percepciones extrasalariales de la plantilla disgregada por sexo, calculándose la media y mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

La RLT tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del registro. Cuando no exista RLT, las personas trabajadoras únicamente tendrán derecho a conocer las diferencias porcentuales que pudieran existir entre hombres y mujeres.

Cuando sea obligado llevar a cabo una auditoría retributiva (ver aptdo. sig.), el registro deberá reflejar las medias y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo y deberán justificarse las diferencias retributivas que alcancen, al menos, el 25%.

1.3. Auditoría retributiva

- a) ¿Quién debe realizarla? Todas las empresas que elaboren un Plan de Igualdad (empresas de 50 o más trabajadores).
- b) ¿Cuándo entra en vigor la obligación? Para las empresas con **más de 100 trabajadores, el 14 de abril de 2021**. Para las empresas que tengan una plantilla **entre 50 y 100 trabajadores, el 7 de marzo de 2022**.
- c) ¿Debe negociarse con la RLT? **Sí**, deberá negociarse con la misma representación requerida para los Planes de Igualdad, y su resultado deberá **incluirse** al mismo.

La auditoría retributiva requerirá:

- 1. la elaboración de un **diagnóstico** de la situación retributiva en la empresa, **evaluando** los puestos de trabajo conforme a la valoración de los mismos; y
- 2. el establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas.

II. ADAPTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EXISTENTES

Los Planes de Igualdad (PI) que estuvieran **vigentes antes del 14 de enero de 2021**, deberán adaptarse en el plazo máximo de **un año (hasta el 14 de enero de 2022)** a la normativa especificada en el RD 901/2020; si bien, las obligaciones previstas en el RD 902/2020 (valoración de puestos de trabajo, registro salarial y auditoría retributiva), tal y como dispone el propio RD, comenzarán a ser exigibles para todas las empresas a partir del **14 de abril de 2021**, a excepción de las auditorías retributivas en aquellas empresas que tengan una plantilla entre 50 y 100 trabajadores (exigible el 7 de marzo de 2022).

Por ello, aunque el plazo de adaptación de los PI anteriores al 14 de enero de 2021 sea de un año, las auditorías, registros y valoraciones podrían comenzar a exigirse a partir del 14 de abril; aunque cabría interpretar que opera el plazo de un año para la adaptación a las nuevas exigencias en aquellos PI anteriores al 14 de enero.

III. SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

No disponer de un Plan de Igualdad, no aplicarlo o no seguir el procedimiento específico en su negociación y elaboración, puede suponer una infracción administrativa **muy grave** (art. 8.17 TRLISOS) y la imposición de una multa que puede oscilar entre los **6.251 euros hasta los 187.515 euros**, además de sanciones accesorias como la pérdida automática o exclusión de ayudas y bonificaciones.

Si deseas más información, puedes ponerte en contacto con nuestro equipo, tanto para un asesoramiento puntual como para la negociación, elaboración y redacción del correspondiente Plan de Igualdad en tu empresa