



ACTUALIDAD LABORAL

MONOGRÁFICO SOBRE PLANES DE IGUALDAD, REGISTRO DE SALARIOS Y REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL.

AVISO IMPORTANTE

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que antes de tomar cualquier medida basada en su contenido nos consulte al respecto. Ante cualquier duda consulte con nuestro departamento de Asesoría Laboral.

Comenzando por lo más inmediato, recordar que las empresas de más de 100 trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019, deberían disponer antes del próximo 07/03/2021 de un Plan de Igualdad.

Para el 7/03/2022 esta obligación se extiende a todas las empresas que cuenten con más 50 personas trabajadoras en su plantilla.

El pasado 14/10/2020 se publicó el Real Decreto 901/2020 que contiene el desarrollo reglamentario sobre los planes de igualdad y que entró en vigor el pasado 14/01/2021.

Sobre el reglamento de los planes de igualdad y el registro de salarios, Reales Decretos 901 y 902/2020, ya tratamos en nuestra circular de noviembre 2020 ¹.

El objetivo de este monográfico es recopilar y reordenar toda la información que puede ser de interés para nuestros clientes sobre igualdad, planes de igualdad y medidas para reducir la brecha salarial (registro de salarios). Consideramos que la mejor manera de hacerlo de forma sencilla es dando respuesta a las preguntas que, sobre la materia, nos pueden surgir.

¿Qué es un plan de igualdad?

Los planes de igualdad de las empresas son 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.

¹ <https://www.sbal.net/wp-content/uploads/2020/11/11.CIRCULAR-LABORAL-NOVIEMBRE-2020-1.pdf>

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.²

¿Cómo se computa el número de personas trabajadoras para saber si estoy obligado a negociar un plan de igualdad?

Se debe tener en cuenta "toda la plantilla fija de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo y del tipo de contrato".

A este número de personas se añadirán todos los contratos de duración determinada vigente y aquellos que, habiéndolo estado durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cálculo, de forma que cada 100 días trabajados o fracción, se computará como una persona más".

Asimismo, también sumarán las personas que presten servicios mediante contratos de puesta a disposición (trabajadores ETT).

No se tienen en cuenta becarios o quienes tengan un vínculo "no laboral" con la organización.

¿Cada cuánto tengo que hacer el cálculo de la plantilla para ver si estoy obligado a elaborar un plan de igualdad?

Los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año se deberá realizar obligatoriamente el cálculo de la plantilla.

Una vez superado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, y esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50.

¿Puedo elaborar un plan de igualdad que se aplique en todas las empresas de mi grupo?

Sí, siempre que, conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, así lo acuerden las organizaciones legitimadas para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas.

El plan de igualdad de grupo debe incluir información de los diagnósticos de cada una de las empresas que componen el mismo.

La negociación del diagnóstico del plan de grupo debe realizarse de forma única por la comisión negociadora siempre que, como resultado, se realice un diagnóstico independiente por cada una de las empresas del grupo.

² Artículo 46 apartado 1 de la Ley Orgánica 3/2007.

¿Quién me puede ayudar?

En Sbal contamos con un equipo de profesionales con formación y conocimientos en materia de igualdad, para poder asesorarle desde el punto de vista legal y darles soporte en la negociación de los planes de igualdad, actuando como asesores externos a la comisión de igualdad y ofrecerles formación en materia de igualdad para los miembros de la comisión negociadora.

Al margen de los recursos que desde nuestra firma ponemos a su disposición, recientemente el Instituto de las Mujeres publicó una guía para la elaboración de un plan de igualdad que podría resultarle de utilidad, puede acceder a la misma siguiendo el siguiente link:

https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

¿Si ya tengo un plan de igualdad qué tengo que hacer?

Los planes de igualdad vigentes el día 14/1/2021, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho Real Decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14/01/2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho Real Decreto.

¿Qué pasos se deben seguir en la negociación de un Plan de Igualdad?

La implantación y desarrollo del plan de igualdad se inicia con la comunicación por parte de la dirección de la compañía a la representación legal de los trabajadores o a los sindicatos más representativos, para constituir la comisión de igualdad.

Una vez constituida la comisión de igualdad, se levantará un acta de constitución que deberá incorporar un reglamento propio de funcionamiento.

¿Qué pasa si la empresa no dispone de representación legal de las personas trabajadoras?

En este caso, la dirección de la empresa deberá convocar de forma fehaciente a los sindicatos más representativos para que, en el plazo de diez días, comparezcan para formar parte de la comisión de igualdad. La comisión se constituirá válidamente simplemente con que alguno de ellos se presente a la constitución de la mesa.

¿Qué es el diagnóstico de igualdad?

El diagnóstico de igualdad de la empresa es una radiografía que recogerá datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, y las políticas y la gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etcétera.

¿Cuál es el periodo de vigencia de un plan de igualdad?

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

¿Dónde tengo que registrar mi plan de igualdad?

Todos los planes de igualdad que tengan tal consideración, serán objeto de inscripción obligatoria en el Registro de planes de igualdad, tanto si se trata de planes obligatorios como voluntarios, e independientemente de que hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes ³.

¿Cómo se tramita el registro?

Todos los planes de deberán inscribir de forma obligatoria de la misma manera que se registran y depositan los Convenios Colectivos o los acuerdos colectivos de trabajo, a través del REGCON. La inscripción deberá acompañarse de la correspondiente hoja estadística y permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

La solicitud deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad y deberá presentarla la persona designada por la comisión negociadora, debidamente acreditada, a través de medios electrónicos y ante el registro de la autoridad laboral competente.

¿Qué beneficios puede suponer para la organización disponer de un Plan de Igualdad?

Mejora la competitividad y la imagen de las empresas, mejora el compromiso de los trabajadores beneficiados por las medidas de conciliación adoptadas, permite desde un punto de vista preventivo detectar las situaciones de discriminación, mejora el clima laboral de las organizaciones y puede evitar la conflictividad laboral.

Otra ventaja, para aquellas empresas que soliciten subvenciones públicas, es que cumplirán los requisitos sobre implementación de políticas de igualdad que se puedan fijar en las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones y, en el caso de empresas que contraten con las administraciones públicas, cumplirán igualmente con los requisitos sobre políticas sociales que se incorporen en la licitación de los contratos públicos.

¿Cuáles son las sanciones si incumplo mis obligaciones en materia de igualdad?

No cumplir las obligaciones que, en materia de planes de igualdad, establecen bien la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación, dará lugar a la comisión de una infracción grave por la empresa, con las siguientes consecuencias:

- ✓ Sanciones económicas, con multas entre 626 euros y 6.250 euros.
- ✓ Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- ✓ Exclusión automática del acceso a programas de empleo durante un período de seis meses a dos años.

³ Artículo 11 del Real Decreto 901/2020.

¿Qué es el registro de salario?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de su plantilla, incluidos personal directivo y altos cargos, que ha de incluir los valores medios (media aritmética y mediana) de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales del personal, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

¿Qué empresas están obligadas a realizar el registro salarial?

Todas las empresas que operan en nuestro país, independientemente del tamaño de las mismas, están obligadas a contar con un registro retributivo. Es decir, las empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores, a diferencia de lo que ocurre con el plan de igualdad, también están obligadas a contar con este registro.

¿Que es el principio de igual retribución por trabajo de igual valor?

Un trabajo tiene igual valor si tiene equivalentes funciones o tareas, condiciones educativas (siempre que sean regladas), profesionales o de formación exigidas para su ejercicio (incluyendo no regladas) y factores de desempeño y condiciones laborales relevantes (entre otros, penosidad y dificultad, posturas forzadas, aislamiento, polivalencia y otras).

¿Qué datos tiene que incluir el registro de salario?

A partir de 14/04/2021, entrará en vigor el nuevo Reglamento de Igualdad Retributiva (RD 902/2020). El registro de salarios debe incluir los valores medios (media aritmética y mediana), separando el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal, desglosados estos conceptos por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

¿Qué ámbito temporal tiene el registro de salarios?

El ámbito temporal es el año natural, sin perjuicio de su modificación cuando se produce una alteración sustancial de cualquiera de sus elementos. El formato es libre y, puede ser el que en su momento establezca el Ministerio de Trabajo. A tal efecto, el Ministerio se ha comprometido a publicar en las próximas semanas una guía sobre el registro salarial.

¿Quién tiene acceso al registro de salarios?

Los trabajadores pueden acceder al registro retributivo si bien, cuando lo hagan directamente, por no existir representación legal en la empresa, se les facilitarán sólo las diferencias porcentuales en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas por la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

A través de la representación legal de los trabajadores pueden acceder al contenido íntegro del registro, que se les ha de facilitar con los datos promediados de las cuantías efectivas de las retribuciones.

¿Cómo encajan los protocolos de acoso dentro los planes de igualdad?

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 48 apartado 1 de la Ley de Igualdad, están obligadas a disponer de un protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo .⁴

Estos protocolos, que deberán ser negociados, se pueden registrar a través de REGCON con el plan de igualdad, pero en este caso el registro es voluntario.

⁴ <https://www.sbal.net/circular/todas-las-empresas-estan-obligadas-a-contar-con-un-protocolo-de-acoso-negociado-con-sus-trabajadores/estan-las-empresas-obligadas-a-tener-un-protocolo-de-acoso-negociado-con-sus-trabajadores/#:~:text=De%20este%20conjunto%20de%20normas,un%20protocolo%20de%20acoso%20negociado.>