


Cód. Documento: 06/21 GA	NORMATIVA REGULADORA PLANES DE IGUALDAD	
-----------------------------	--	---



ENTRADA EN VIGOR NORMATIVA REGULADORA PLANES DE IGUALDAD.

En fecha 14 de enero de 2021 han entrado en vigor el Real Decreto 901/2020 de fecha 13 de octubre que regula los Planes de Igualdad y su registro.

Todas las empresas de 50 o más trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, si bien existen los siguientes periodos transitorios de adaptación:


- Empresas de 201 a 250 trabajadores: es obligatorio tener un plan de igualdad desde el 7-3-2019.
- Empresas de 151 a 200: trabajadores es obligatorio tener planes de igualdad desde el 7-3-2020.
- Empresas de 101 a 150 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2021;
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2022.

Adicionalmente, están obligadas a implementar y elaborar el plan de igualdad:

- Las empresas que, aun teniendo menos de 50 trabajadores, estén obligadas por el convenio colectivo que les resulte de aplicación; o
- Cuando lo imponga la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación del plan.

En cualquier caso, se debe tener en cuenta que todas las empresas, con independencia de su número de trabajadores, deben adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo), aunque en las empresas con menos de 50 empleados la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

Fecha: 19/01/2021	DEPARTAMENTO: GLEZCO ABOGADOS	REALIZADO POR: SGS	REVISADO POR: PMM	Página: 1/4
----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------

Cód. Documento: 06/21 GA	NORMATIVA REGULADORA PLANES DE IGUALDAD	
-----------------------------	--	---

- **Contenido del Plan de Igualdad.**


Se debe realizar un diagnóstico de situación que analizará la situación de partida de la empresa y que analizará, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A partir del Diagnóstico de situación se elaborará el Plan de Igualdad. La nueva normativa impone un contenido mínimo que debe contener este Plan de Igualdad:

- o Determinación de las partes que los conciertan.
- o Ámbito personal, territorial y temporal
- o Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o, en los grupos de empresas, de cada de una de las empresas del grupo).
- o Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- o Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- o 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.
- o 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
- o Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- o Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- o Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- o 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.
- o Composición de la comisión de seguimiento.

Fecha: 19/01/2021	DEPARTAMENTO: GLEZCO ABOGADOS	REALIZADO POR: SGS	REVISADO POR: PMM	Página: 2/4
----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------

Cód. Documento: 06/21 GA	NORMATIVA REGULADORA PLANES DE IGUALDAD	
-----------------------------	--	---

El período de vigencia de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, si bien no podrá ser superior a cuatro años, debiéndose revisar periódicamente cuando concurren determinadas circunstancias que motiven su modificación, entre ellas, en caso de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Los planes de igualdad se deberán inscribir en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la firma del plan.

- **Empresas que ya tienen aprobado un Plan de Igualdad con anterioridad a la entrada en vigor del RD 901/2020.**

Para aquellos planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del RD 901/2020, se establece un régimen transitorio de 1 año (desde el 14 de enero de 2021) para que se revisen y, en su caso, adapten su contenido a la nueva regulación, previo proceso negociador.

- **Los principios de transparencia e igualdad retributiva.**

La principal novedad de este real decreto es la regulación del el Principio de transparencia retributiva y el Principio de igual retribución por trabajo de igual valor:

- o Principio de transparencia retributiva


El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar dicho principio al objeto de identificar discriminaciones (directas o indirectas) que puedan existir.

- o Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

La definición de trabajo de igual valor que otro se configura cuando la naturaleza de las funciones o tareas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad, son equivalentes.

Fecha: 19/01/2021	DEPARTAMENTO: GLEZCO ABOGADOS	REALIZADO POR: SGS	REVISADO POR: PMM	Página: 3/4
----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------

Cód. Documento: 06/21 GA	NORMATIVA REGULADORA PLANES DE IGUALDAD	
-----------------------------	--	---

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, al objeto de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada.

El registro retributivo debe estar convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la 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.

En el plazo de seis meses se aprobará, mediante Orden Ministerial, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

- **Infracciones y sanciones en caso de incumplimiento normativo en materia de igualdad.**

1. Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo así como la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.
2. En el supuesto de las infracciones muy graves referidas a supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad competente.
3. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad constituye una infracción grave con sanciones de entre 626 y 6250 euros (art. 7.13 LISOS)
4. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, se configura como infracción muy grave, con sanciones entre los 6.251 y los 187.515 euros.
5. Prohibición de contratar con entidades del sector público conforme al artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.
6. Incremento de las multas y posible imposición de recargo de prestaciones en caso de producirse una situación de acoso sexual o por razón de sexo incapacitante para el empleado o empleada.



Fecha: 19/01/2021	DEPARTAMENTO: GLEZCO ABOGADOS	REALIZADO POR: SGS	REVISADO POR: PMM	Página: 4/4
----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------