

## / Últimas novedades legislativas en materia de Planes de Igualdad

**Montse Teruel Mariné** • [montse.teruel@pich.bnfix.com](mailto:montse.teruel@pich.bnfix.com)

Consultor Senior • Responsable Nóminas y Seguridad Social del área laboral

marzo de 2021

## / Últimas novedades legislativas en materia de igualdad

1. **Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre**, por el se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
2. **Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres.**
3. **Complemento de maternidad en las pensiones.**
4. **Medidas para favorecer la conciliación laboral por circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del Covid 19.**

**1. REAL DECRETO 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

## / OBLIGATORIEDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Es **obligatorio** para todas las empresa de **50 o más personas trabajadoras**.

### Periodo Transitorio :

- De 251 o más personas en plantilla: desde marzo de 2007.
- De 151 y 250 personas empleadas: desde marzo de 2020.
- De 101 y 150 personas en plantilla: 7 de marzo de 2021.\*
- De 50 a 100 personas en plantilla: 7 de marzo de 2022.\*\*

\* Las empresas de más de 100 empleados el 7 de marzo de 2021, ya deben de contar con su Plan de Igualdad realizado y registrado.

\*\* Las empresas de más de 50 trabajadores, tienen este año 2021, para ir negociándolo y elaborándolo para tenerlo registrado antes del 7 de marzo de 2022.

### EXCEPCIONES:

Con independencia del número de trabajadores, se puede establecer la **OBLIGATORIEDAD** por norma convencional ( convenios colectivos) o cuando las autoridades así lo exijan.

## / COMPUTO DEL NUMERO DE PERSONAS TRABAJADOREAS PARA DETERMINAR LA OBLIGATORIEDAD DE UN PLAN DE IGUALDAD. ( Art. 3)

Se tendrá en cuenta la **PLANTILLA TOTAL DE LA EMPRESA**, independientemente del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral (incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición).

Deberán sumarse los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo.

El cómputo se realiza el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Una **vez alcanzado el umbral** que hace obligatorio el plan de igualdad, nacerá la **OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR, ELABORAR Y APLICAR el PLAN DE IGUALDAD.**

## / PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de **NEGOCIACION** con la Representación Legal de las personas trabajadoras.

**CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN NEGOCIADORA** que deberán participar de forma paritaria la representación de la **EMPRESA** y la de las **PERSONAS TRABAJADORAS**.

(Comités de Empresa, las Delegadas y delegados de personal o Secciones Sindicales).

En las empresas que **NO HAY** representación legal de los trabajadores, se creará una **COMISION NEGOCIADORA** con 6 miembros como máximo por cada parte.

La **COMISION NEGOCIADORA**, podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## / CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

### Diagnóstico de situación

El resultado del proceso de toma y recogida de datos para **IDENTIFICAR** y **ESTIMAR**, la magnitud, de las **DESIGUALDADES, DIFERENCIAS, DESVENTAJAS, DIFICULTADES Y OBSTÁCULOS** que existan o puedan existir para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



## / MATERIAS OBJETO DE DIAGNOSTICO

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- 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.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



## / CONTENIDO MINIMO DEL PLAN DE IGUALDAD

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.

## / CONTENIDO MINIMO DEL PLAN DE IGUALDAD

- 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.



1. REAL DECRETO 901/2020, de 13 de Octubre,  
por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

## / DURACION Y REVISION

El plan de igualdad de las empresas tendrá la duración que las partes decidan pactar, con un máximo CUATRO AÑOS.

Se establecen las causas de **REVISION** del **PLAN DE IGUALDAD**.

## / REGISTRO

Obligatoriedad de inscripción en registro público de los planes de igualdad, en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010.

La inscripción del Plan de Igualdad, carácter público al contenido del mismo.

## 2. REAL DECRETO 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2. REAL DECRETO 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### / ENTRADA EN VIGOR.

A los seis meses de su publicación en el BOE. **14 Abril de 2021**

### / ANTECEDENTES.

Directiva 2006/54/CE Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

Sentencia 145/1991, de 1 de Julio consolido la Doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

## / PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

El principio de transparencia **retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones**, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

## / INSTRUMENTOS PARA LLEVAR A CABO EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

- Registros Retributivos.
- La Auditoria Retributiva
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa, y en el convenio colectivo.
- Derecho de información de las personas trabajadoras.

## / LA OBLIGACION DE IGUAL RETRIBUCION POR TRABAJO DE IGUAL VALOR .

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando 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 sean equivalentes.

### CRITERIOS CORRECTA VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:

- ❖ **Adecuación.** Factores relacionados con la actividad y que concurren en la misma.
- ❖ **Totalidad.** Deben tenerse en cuenta todas las condiciones del puesto de trabajo para su valoración.
- ❖ **Objetividad.** Se necesitaran mecanismos para identificar los factores que se han tenido en cuenta.



## / INSTRUMENTOS DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

### ❖ REGISTRO RETRIBUTIVO.

Se establece las **NORMAS GENERALES** sobre el registro retributivo.

- Obligatoriedad de tener un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- Deberá incluir los **VALORES MEDIOS** de los **SALARIOS, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES**, desagregados por sexo.
- El **ACCESO** al Registro Retributivo, será a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.
- El periodo temporal de referencia con carácter general será el año natural



## / INSTRUMENTOS DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

### ❖ AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

#### OBJETO:

- Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- Definir las necesidades para evitar corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia.

La auditoría retributiva va a implicar la **OBLIGACIONES** para las empresas de:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
- 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.

## / INSTRUMENTOS DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

### ❖ SISTEMA DE VALORACION 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 del convenio colectivo respetan los criterios de **ADECUACION, TOTALIDAD Y OBJETIVIDAD**, y el **PRINCIPIO** de **IGUALDAD RETRIBUCION**.



**PROCEDIMIENTO:** Se dictará un orden ministerial en el plazo de 6 MESES, para establecer el procedimiento de la valoración de puestos de trabajo.

### **3. COMPLEMENTO DE MATERNIDAD (Art. 60.1. Real Decreto Legislativo 8/2015 LGSS)**

#### / Artículo 60. Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, **consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:**

- a. En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.
- b. En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.
- c. En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

### 3. Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social

**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Union Europea del 12 de Diciembre de 2019**, declaró que el artículo 60.1 de la Ley General de la Seguridad Social, que pretendía **reducir la brecha en las prestaciones de las mujeres, mediante un complemento de pensión a partir del segundo hijo, era una discriminación directa por razón de sexo y por tanto resulta aplicable también a los hombres en una situación comparable.**

- ❖ STS TSJ Canarias num 1/2020 de 20 de enero.
- ❖ STS TSJ Murcia num 822/2020 de 30 de abril.
- ❖ STS TSJ Murcia num 1273/2020 de 26 de Mayo.
- ❖ STS TSJ Murcia num 1762/2020 de 14 de Julio.

**Ante estas sentencias se abre la posibilidad a que los hombres pensionistas que hayan tenido dos o más hijos y se hayan jubilado a partir del enero 2016, puedan reclamar por sentencia judicial, a instancia de parte.**

## **4. MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACION LABORAL POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES RELACIONADAS CON LA PREVENCION DE LA EXTENSION DEL COVID 19.**

**ART. 6 REAL DECRETO LEY 8/2020, de 17 de Marzo.**

**(Prorrogado Disposición Adicional 3º Real Decreto-Ley 2/2021, de 26 de enero hasta 31 de Mayo de 2021)**

## / Circunstancias excepcionales para la adaptación del horario y reducción de jornada



Se configura como un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, la adaptación del horario y reducción de jornada:

- a. Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- b. Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- c. Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

## / Circunstancias excepcionales para la adaptación del horario y reducción de jornada

Su concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.

Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

- cambio de turno.
- alteración de horario.
- horario flexible.
- jornada partida o continuada.
- cambio de centro de trabajo.
- cambio de funciones.
- cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.



## / Reducción especial de la jornada de trabajo por guarda legal para cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad

Esta reducción especial de jornada por guarda legal, se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, **salvo por las siguientes peculiaridades:**

- a. Deber de comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.
- b. Podrá alcanzar el 100 % de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso se matiza "el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa".
- c. Se elimina el supuesto de que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida establecido en el art. 37.6 segundo párrafo ET.

# BNFIX PICH

TAX · LEGAL · AUDIT · ADVISORY

[assessors@pich.bnfix.com](mailto:assessors@pich.bnfix.com)

T +34 933 012 022 · Fontanella 21, 2n 1a. 08010 Barcelona

[pich.bnfix.com](http://pich.bnfix.com)

