
**La nueva hoja de ruta
para las empresas
en materia de igualdad**

Enero 2021

Nuevo marco normativo y novedades en materia de igualdad

La publicación del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, han implicado grandes cambios en materia de igualdad.

Por una parte, el RD 901/2020 regula los planes de igualdad y su registro clarificando y regulando, entre otras, las siguientes cuestiones: cómo se debe realizar el cómputo de trabajadores para determinar la obligación de elaborar el plan de igualdad, los plazos para iniciar la negociación y la duración máxima de la misma, la posibilidad de realizar planes de igualdad de grupo, cómo se debe constituir la comisión negociadora, el contenido mínimo del diagnóstico, la duración de los planes de igualdad, su ámbito de aplicación y la obligatoriedad de inscripción de los mismos en un registro público.

Por otra parte, el RD 902/2020 regula cuestiones relacionadas con la igualdad retributiva como las siguientes: la obligatoriedad de tener un registro retributivo, la determinación de quién puede acceder al referido registro, la obligatoriedad de realizar auditorías retributivas y las sanciones vinculadas a los incumplimientos de estas obligaciones.

II. Planes de igualdad

¿Qué empresas están obligadas a desarrollar un plan de igualdad?

Es **obligatoria** la elaboración y aplicación de un plan de igualdad para:

- ◆ Todas las empresas de más de 50 trabajadores.
- ◆ Las empresas cuyo convenio colectivo de aplicación prevea la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con independencia del número de trabajadores.
- ◆ Las empresas para las que lo haya acordado la autoridad laboral, derivado de un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias.

Para el resto de empresas que no cumplan con estos requisitos, la elaboración de un plan de igualdad será **voluntaria**.

¿Qué plazo tienen las empresas para aprobar un plan de igualdad?

El RDL 6/2019 prevé una aplicación transitoria, de forma escalonada, de la obligación de aprobar el plan de igualdad en la empresa a partir del 7 de marzo de 2019 en función del tamaño de la empresa:

Empresas de 151 a 250 trabajadores: 1 año para implementar el plan de igualdad, es decir, hasta marzo de 2020.

Empresas de 101 a 150 trabajadores: 2 años para implementar el plan de igualdad, es decir, hasta marzo de 2021.

Empresas de 50 a 100 trabajadores: 3 años para implementar el plan de igualdad, es decir, hasta marzo de 2022.

Además de lo anterior, el Real Decreto 901/2020, que entró en vigor el pasado día 13 de enero, exige que aquellos planes de igualdad vigentes se adapten en el plazo previsto para su revisión, y en todo caso, en el plazo máximo de doce meses, previo proceso negociador.

¿Cuál es el contenido que debe tener en plan de igualdad?

Los planes de igualdad (obligatorios o voluntarios) deben tener, al menos, el siguiente contenido:

Partes que lo conciertan	Ámbito personal, territorial y temporal
Diagnóstico de situación de la empresa (*)	Auditoría retributiva: resultados, vigencia y periodicidad
Medios y recursos (materiales y humanos) necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida y objetivo	Medidas a adoptar, así como (i) el plazo para ejecutarlas, (ii) la priorización de las mismas y (iii) los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	Objetivos cualitativos y cuantitativos
Procedimiento de modificación , así como procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad	Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad: (i) composición y (ii) funcionamiento
Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	

(*) El nuevo marco regulador fija un contenido mínimo para el diagnóstico de situación, debiendo incluir, al menos: (i) proceso de selección y contratación, (ii) clasificación profesional, (iii) formación, (iv) promoción profesional, (v) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres, (vi) ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, (vii) infrarrepresentación femenina, (viii) retribuciones, (ix) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

III. Otras obligaciones en materia de igualdad

Además de la obligación de implementar un plan de igualdad, nos encontramos con las siguientes obligaciones empresariales:

- ◆ **Registro retributivo:** Todas las empresas, con independencia de su número de trabajadores, están obligadas a tener un registro retributivo. Además si la Empresa tiene obligación de tener plan de igualdad, se establecen obligaciones adicionales. Esta obligación comprende a toda la plantilla, incluido personal directivo y altos cargos.
- ◆ **Auditoría retributiva:** Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en dicho plan una auditoría retributiva.

La vigencia de la auditoría retributiva va a ser la misma que la del plan de igualdad, salvo que se determine una vigencia inferior en el propio plan.

Garrigues desde todos los ángulos del derecho de los negocios

Garrigues es una firma internacional de servicios legales y fiscales que asesora a nivel local, regional y global desde todos los ángulos del derecho de los negocios. La fuerza de Garrigues reside en su equipo, más de 2.000 personas que trabajan de manera transversal para resolver los problemas de sus clientes. Y en los valores que comparte en los 13 países en los que opera. Con el fin último de impulsar el desarrollo de las empresas en una sociedad más justa, ética, responsable y sostenible.

El Departamento Laboral de Garrigues cuenta con el equipo de profesionales especialistas más potente del mercado español y de la UE, con 185 profesionales en España (32 socios). Una amplia presencia local e internacional que permite al área laboral estar presente en los asuntos más relevantes, de mayor repercusión y más complejos del mercado. Asimismo, presta asesoramiento regular a las principales empresas nacionales y multinacionales, con presencia en todos los sectores e industrias.

◆ ¿Por qué preparar un plan de igualdad con Garrigues?

La reciente legislación sobre igualdad impone nuevas obligaciones a las empresas, con aspectos jurídicos y técnicos muy relevantes que tendrán impacto en todas las áreas de la empresa: procesos de selección, promoción profesional, estructuras salariales, etc. Además, la nueva regulación requiere de una interlocución adecuada con sindicatos y representantes legales de los trabajadores, que debe abordarse desde un punto de vista técnico, jurídico y también estratégico.

Garrigues acompaña a las empresas en la gestión integral de la igualdad.

Por un lado, Garrigues cuenta con un amplio conocimiento en materia de igualdad al haber participado en la implementación de planes de igualdad en numerosas empresas de todos los sectores de actividad, aportando ideas innovadoras y soluciones adaptadas a cada caso con el objetivo de plantear las propuestas más punteras e imaginativas.

Por otro lado, Garrigues cuenta con una dilatada experiencia y ofrece un soporte jurídico de máxima calidad en procesos de negociación colectiva, así como en la resolución de aquellas controversias que puedan surgir durante la negociación del diagnóstico y del plan de igualdad o en sede judicial.

En definitiva, Garrigues ofrece un asesoramiento global que permite a las empresas contar con el plan de igualdad que mejor se adapte a sus necesidades, incluyendo las medidas que más se ajusten a la realidad de cada supuesto.



GARRIGUES

Hermosilla, 3
28001 Madrid

T +34 91 514 52 00

info@garrigues.com

[#GarriguesLaboral](#)

<https://bloglaboral.garrigues.com>

Síguenos en



IS 685586

garrigues.com