

Real Decreto 901/2020, de 14 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el real Decreto 710/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El BOE del día de hoy, miércoles 14 de octubre, publica dos RD relacionados entre sí:

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 de trabajo.

Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto.

Se establece pormenorizadamente el proceso de negociación con la representación de los trabajadores. Se constituirá una comisión negociadora paritaria entre empresa y trabajadores y se establecen las competencias de esta comisión.

Se detalla el contenido mínimo de los planes de igualdad y su duración (no superior a cuatro años), y se establece el registro de los planes de igualdad y el depósito voluntario de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad vigentes a la entrada en vigor de esta norma deberán adaptarse en el plazo que tuvieran previsto para su revisión y, en todo caso, en el plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor del RD previo proceso negociador.

El RD entra en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Entrada en vigor a los 6 meses de su publicación en el BOE.

Tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Establece el denominado “principio de transparencia retributiva”, que define “como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”. Este principio se aplicará a través de los instrumentos que regula el RD: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Se establece el denominado “registro retributivo”, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, y se detalla su contenido.

Se establece el derecho de acceso a la información de este registro por los trabajadores, primando a sus representantes.

Se establece también la obligación de llevar a cabo una auditoría retributiva para las empresas que elaboren un plan de igualdad, auditoría que tendrá la misma vigencia que el plan. Se establece también el contenido obligatorio de esta auditoría que comprenderá una valoración de los puestos de trabajo.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RD los Ministerios implicados aprobarán un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.