



AYCE

LABOR **Y** TAX

Expertos en Asesoría
y Consultoría de empresas



PLANES DE IGUALDAD

-  [REGISTRO SALARIAL](#)
-  [AUDITORIA SALARIAL](#)
-  [PLANES DE IGUALDAD](#)

En Octubre 2020 se publicó el Decreto 902/2020, que desarrolla la obligación ya existente de realizar el registro salarial, especificando más detalles y nuevos plazos.

A partir de abril de 2021 todas las empresas estarán obligadas a contar con un registro retributivo.

El registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres de tu plantilla.

El fin de este registro es garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar un acceso a esta información, independientemente del tamaño de la empresa.

OBLIGACIÓN IGUAL RETRIBUCIÓN

El artículo 4 regula la **obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, definiendo **qué se considera un trabajo de igual valor**: aquel que realiza las mismas funciones, con los mismos factores y condiciones laborales y exige los mismos requisitos profesionales o de formación para su realización.

EMPRESAS OBLIGADAS

Según el **artículo 5**, **todas las empresas tendrán que realizar un registro retributivo** de toda su plantilla, incluyendo personal directivo y altos cargos.

La obligación de realizar un registro retributivo ya existía desde 2019. Si bien, tras el desarrollo normativo de 2020, se estableció un plazo de adaptación de 6 meses para adaptarse a las nuevas obligaciones.

Esto implica que, **a partir del 13 de abril de 2021 todas las empresas deberán contar con un registro retributivo adaptado al RD 902/2020.**

DATOS QUE SE TIENEN QUE INCLUIR

El **registro retributivo deberá incluir** los siguientes datos desagregados por sexo:

- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Cada uno de ellos deberá desglosarse por categoría profesional, grupo profesional y puesto de trabajo. Además, deberá establecerse la **media aritmética** y la **mediana** de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, puesto, etc. (es decir, por los puestos de trabajo de igual valor y no de forma nominativa).

Toda la información deberá **desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución**, incluyendo salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales, de forma diferenciada.

El periodo de referencia será el año natural, a no ser que existan cambios sustanciales de cualquiera de los elementos que integran el registro.

En el caso de que se aprecie alguna anomalía o mala práctica en igualdad retributiva, la empresa deberá incluir en el documento qué medidas va a aplicar para rectificar esas circunstancias.

Cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores y exista una diferencia de un 25% o más entre los salarios de hombres y mujeres, debe incluirse en el registro salarial una **justificación** de que esa diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

TRABAJADORES QUE TENDRAN ACCESO AL REGISTRO RETRIBUTIVO

Los trabajadores podrán acceder al registro retributivo a través de los representantes legales de los trabajadores, teniendo derecho a conocer su contenido.

En el caso de que no exista representación legal, la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres. Que se deberán desglosar según la naturaleza de la retribución y clasificación.

POSIBLES SANCIONES

El artículo 10 del RD 902/2020 establece que la ausencia del registro retributivo podrá dar inicio a acciones administrativas y judiciales y/o a la aplicación de las sanciones por discriminación.

Las empresas que falseen o no realicen el registro retributivo podrían ser sancionadas según el régimen de infracciones y sanciones de la LISOS, en función de la gravedad de los hechos. **Para las infracciones más graves podrán imponerse sanciones de entre 6.251 y 187.515 euros.**



¿EN QUÉ CONSISTE UNA AUDITORÍA SALARIAL?

Realizando una auditoría salarial en tu empresa podrás conocer si se garantiza el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución. Una auditoría retributiva con perspectiva de género, mediante la cual se revisará la actual situación a nivel salarial de una empresa y, en su caso, se establecerán las acciones a seguir para corregir desigualdades retributivas entre hombres y mujeres.

De acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, se establecen las siguientes condiciones:

- Realizar un **diagnóstico de la situación retributiva** de la empresa, donde se evaluarán todos los puestos de trabajo, con relación tanto al sistema retributivo, como al sistema de promoción.
 - a. Con esta valoración se debe realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad. Con independencia, en todo caso, de la modalidad del contrato de trabajo.
 - b. Se debe evaluar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en las medidas de conciliación o la dificultad en la promoción profesional o económica.
- Establecer un **plan de actuación para corregir posibles desigualdades retributivas**, determinando objetivos, actuaciones concretas, un cronograma, establecer las personas encargadas de su implantación y seguimiento, etc.

En el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres estableció que las empresas que implanten un Plan de Igualdad que tendrán la obligación de llevar a cabo la auditoría salarial, bien porque están obligadas a realizarlo o porque lo elaboran de forma voluntaria.

Por tanto, se trata de una obligación para todas las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores, y debe comprender todos los puestos de la empresa, incluyendo los puestos directivos.

OBLIGACIÓN DE REALIZAR UNA AUDITORÍA SALARIAL

En el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres estableció que las empresas que implanten un Plan de Igualdad que tendrán la obligación de llevar a cabo la auditoría salarial, **bien porque están obligadas a realizarlo o porque lo elaboran de forma voluntaria**.

Por tanto, se trata de una obligación para todas las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores, y debe comprender todos los puestos de la empresa, incluyendo los puestos directivos.

OBJETIVOS DE LA AUDITORIA SALARIAL

El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, señala lo siguiente:

“La auditoría retributiva tiene por 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**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.”

BENEFICIOS DE REALIZAR UNA AUDITORÍA SALARIAL

- Cumplir la legislación y evitar sanciones
- Disminuir o eliminar la posible brecha salarial de su empresa
- Contribuir a un ambiente laboral de mejor calidad
- Ofrecer una imagen interna de la estructura salarial a los trabajadores

FASES AUDITORÍA SALARIAL

A continuación, detallamos los pasos a seguir para la realización de la auditoría salarial:

FASE 1

Evaluación de todos los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las funciones de cada uno, y de la promoción interna.

FASE 2

Se deben tener en cuenta algunos factores determinantes para la brecha salarial como antigüedad, nivel académico, situación personal, niveles dentro de una categoría, etc.

FASE 3

Debemos realizar una segmentación de los trabajadores con características similares y llevar a cabo una comparación de los mismos.

FASE 4

Una vez se ha llevado a cabo dicho análisis, se han podido detectar posibles desigualdades y debemos llevar a cabo un plan de acción con unos objetivos para combatirlas, estableciendo unos plazos para ello.



¿QUE ES UN PLAN DE IGUALDAD?

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

Dicha Ley Orgánica establece en su artículo 46 que los planes de igualdad 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, si hubiere.

En marzo de 2019 se publicaba el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y se establecía la obligatoriedad de implantar un Plan de Igualdad en empresas de más de 50 empleados.

Posteriormente, se publicó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en los que se establecen todos los pasos a seguir por las empresas.

OBLIGACIÓN DE REALIZAR UN PLAN DE IGUALDAD

- Aquellas que tengan **cincuenta o más personas trabajadoras** en su plantilla.
- Aquellas **obligadas por el convenio colectivo** que fuera de aplicación.
- Aquellas en las que **la Autoridad Laboral lo hubiera acordado** en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

No obstante, las empresas que no estén obligadas por los apartados anteriores, **pueden realizar de forma voluntaria un Plan de Igualdad o una Auditoría Salarial**.

FECHAS DE ENTRADA EN VIGOR

- **Empresas a partir de 150 trabajadores: 7 de marzo de 2020**
- **Empresas a partir de 100 trabajadores: 7 de marzo de 2021**
- **Empresas a partir de 50 trabajadores: 7 de marzo de 2022**

BENEFICIOS DE CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD

- Acceso a subvenciones públicas: Siendo un **requisito imprescindible** para solicitarlas
- Oportunidades comerciales: Cuando el mismo resulte exigible legalmente, se hace necesario al prohibirse **la contratación de empresas que no cuenten con el Plan de Igualdad**.
- Se han reforzado las medidas sociales destinadas a **favorecer la contratación pública** de las empresas que sean responsables en materia de igualdad, justificando la elaboración de un Plan de Igualdad.
- **Evita costes legales asociados a posibles demandas** de los trabajadores debidos a discriminación por razón de sexo.
- Mejora el ambiente de trabajo: La adopción de medidas no discriminatorias y de conciliación aumenta la satisfacción de los trabajadores.



- Imagen: Mejora la imagen de su empresa en debido a su compromiso con la igualdad y el compromiso social ganando reputación de empresa al estar adaptada a los nuevos tiempos.
- Contenido en Redes Sociales.

SANCIONES POR NO CUMPLIR

Si no se tiene un plan actualizado a lo que marca la normativa puede tener como consecuencia **posibles sanciones**:

- Infracciones leves y graves: sanciones entre 626 y 6250 euros.
- **Infracciones muy graves: sanciones desde 6.251 hasta 187.515 euros.**
- No solo se pueden imponer sanciones económicas, sino que el incumplimiento puede tener **otras consecuencias negativas** para la empresa:
 - Pérdida de cualquier ayuda, subvención o bonificación relacionada con programas de creación de empleo.
 - Prohibición de acceder a cualquier de estas ayudas en un plazo mínimo de seis meses.

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad consta de varias fases, detallando para cada una de ellas sus objetivos y su finalidad, personas y órganos que intervienen, así como el desarrollo de actuaciones que habrán de llevarse a cabo.

FASE 1

Decisión (Formalización del compromiso de la Dirección en el establecimiento de políticas igualitarias)
Comunicación a los trabajadores.
Definición del equipo de trabajo.

FASE 2

Constitución de la Comisión negociadora.

FASE 3

Realización del diagnóstico de situación en los siguientes aspectos:

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

FASE 4

Elaboración del Plan de Igualdad adaptado a la normativa vigente, definición de objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento **y registro del Plan de Igualdad en un registro oficial REGCON.**



PLANES DE IGUALDAD

FASE 5

Ejecución de las acciones previstas (elaboración protocolo de acoso, protocolo de selección, registros, campañas de sensibilización, acciones formativas, etc.)

Seguimiento y Control.

FASE 6

Análisis de los resultados obtenidos.
Recomendaciones de mejora.

FASE 7

Comunicación Interna sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones realizadas

Comunicación Externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FASE 8

Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.

Siguiendo estos pasos, será posible que tu empresa cuente con un Plan de Igualdad que realmente responde a las necesidades de la empresa y sus trabajadores. Lo cual beneficiará en aspectos como: satisfacción laboral, mejor gestión de los recursos humanos, lo que se puede traducir en mayor productividad y competitividad. Así mismo al potenciar la diversidad, se está fomentando la creatividad y la innovación en los equipos de trabajo.



- En AYCE Laborytax estamos totalmente **comprometidos con la igualdad laboral** y salarial entre hombres y mujeres, y contamos con un amplio equipo de profesionales especializados en derecho laboral y condiciones laborales, perfectamente capacitado para realizar un Plan de igualdad en las mejores condiciones.
- Tenemos más de **36 años de experiencia** realizando auditorías e implantando mejoras en el rendimiento y eficiencia de las empresas.
- El **Plan de Igualdad está dentro del proceso de consultoría**, no es un producto aislado o un mero trámite. Eso lleva a plantear mejoras en el rendimiento y eficacia del negocio.
- Por la **profesionalidad, cercanía y experiencia** de nuestro equipo de consultoría en todo tipo de sectores y tamaños de empresa.
- **Asesoramiento legal cualificado y continuo**. Le informaremos en todo momento de las modificaciones o cambios legales que se vayan produciendo.
- **Completa de servicios profesionales** de: Asesoría, Consultoría, Auditoría y Externalización de servicios (Outsourcing).
- Nuestro principal objetivo es **ayudarle a formar una empresa más sólida y eficaz**, reduciendo sus costes, aportando más valor y optimizando la forma en la que su empresa opera, siempre desde un enfoque actual, riguroso e innovador.
- Contamos con un **equipo de más de 60 profesionales** distribuidos entre nuestras oficinas de Madrid y Toledo, altamente cualificados y que en todo momento velarán por los intereses de su empresa; adaptándose 100% a sus necesidades y proponiéndole siempre las mejores opciones para ayudarle a hacer crecer su negocio.
- Nuestras señas de identidad y los valores con los que se rige nuestro trabajo diario son:



info@aycelaborytax.com



915 52 27 57

“Más de 36 años de experiencia en el sector, son nuestra mejor garantía”

