
EL 14 DE ABRIL FINALIZA EL PLAZO PARA CUMPLIR CON EL REGISTRO RETRIBUTIVO EN LA EMPRESA

Finaliza el plazo para cumplir con la **obligación de incorporar un plan de igualdad** recogida en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (“**RD 901/2020**”), así como la **obligación de implementar un registro retributivo** prevista en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (“**RD 902/2020**”).

Cabe destacar brevemente el contenido de ambas obligaciones, así como los plazos para su cumplimiento:

1. **OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTAR UN REGISTRO RETRIBUTIVO EN LA EMPRESA (RD 902/2020)**

- El objeto de este RD de igualdad retributiva entre mujeres y hombres es 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**, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y eliminando los obstáculos existentes.
- Dicho RD prevé las siguientes obligaciones:
 - Una de las nuevas obligaciones empresariales es el **registro salarial**. Todas las empresas deberán elaborar un registro retributivo en el que esté incluida toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos. Dicho registro consistirá en elaborar un listado con la media por concepto salarial y grupo profesional desglosado entre hombres y mujeres. Todas las empresas deberán **justificar la brecha salarial** facilitando información sobre las diferencias porcentuales promediadas entre los hombres y las mujeres.
 - Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán someterse a una **auditoría retributiva**. Las empresas deberán llevar a cabo un diagnóstico de la situación retributiva y deberán establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas.
- Si la empresa no cumple con las obligaciones derivadas de este nuevo reglamento esta se expondrá a acciones administrativas o judiciales. En concreto, podrán imponerse sanciones administrativas de entre 625 € y 6.250 € según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (“**LISOS**”).
- **El plazo** para implementar el registro salarial **finaliza el 14/04/2021, fecha en que entra en vigor el RD 902/2020**.
- Por otra parte, el plazo para implementar la auditoría retributiva se corresponderá con los **plazos previstos para implementar un plan de igualdad** que se detallarán en el punto 2.

2. **OBLIGACIÓN DE ELABORAR E IMPLEMENTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA (RD 901/2020)**

- El RD 901/2020 entró en vigor el 14/01/2021 y obliga a todas las empresas de 50 o más trabajadores a elaborar un plan de igualdad. Según el número de trabajadores que tenga la empresa, la negociación del plan de igualdad es exigible desde un momento diferente:

NÚMERO DE TRABAJADORES	PLAN DE IGUALDAD
Entre 50 y 100	Desde 07/03/2022
Entre 101 y 150	Desde 07/03/2021
Entre 151 y 249	Exigible desde 07/03/2020
250 o más	Exigible desde 2007

Así, el **7/03/2021 finalizó el plazo** para elaborar un plan de igualdad para aquellas empresas de entre 101 y 150 trabajadores.

En este sentido, cabe detallar que desde la fecha en que existe obligación de elaborar el plan de igualdad, la empresa dispondrá de **3 meses adicionales para iniciar su negociación** con la comisión negociadora y dispondrá adicionalmente de **un año para negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del plan**.

- Los planes de igualdad vigentes al momento de su entrada en vigor **deberán adaptarse** en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, **en un plazo máximo de 12 meses** contados a partir del 14 de enero de 2021, previo proceso negociador.
- El **cómputo de trabajadores** para determinar si se debe realizar un plan de igualdad se realizará por lo menos en junio y en diciembre todos los años.
- Los grupos de empresas podrán desarrollar un único plan de igualdad conforme a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Los planes de igualdad** deberán tener un **contenido mínimo**. (partes concertantes, ámbito personal, territorial y temporal, vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, descripción de medidas concretas, sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, vigencia del plan de igualdad –nunca superior a 4 años...).
- Las empresas que realicen un Plan de Igualdad, tanto obligados como de forma voluntaria, estarán obligadas a **inscribirlos en el registro público**, permitiendo el acceso público a su contenido.

Nerea Albert Gracenea
Departamento Laboral de Fieldfisher JAUSAS
info.spain@fieldfisher.com