

Circular Informativa F-12/2021
17 de febrero de 2021

Información Laboral: PLANES DE IGUALDAD, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Estimados Asociados:

El pasado mes de octubre se publicaron en el BOE nº 272 del miércoles día 14, dos Reales Decretos de los que seguramente habrán tenido conocimiento por sus asesorías, y de los que creemos necesario mandar esta información a modo de recordatorio (pulse sobre cada enlace para acceder al texto completo de la norma):

1.-) [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad](#) y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios de trabajo; que **entró en vigor el pasado día 14 de enero de 2021.**

Este Real Decreto **afecta a TODAS LAS EMPRESAS con independencia del número de trabajadores en plantilla, en cuanto están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.**

Para el caso de EMPRESAS DE 50 O MAS TRABAJADORES estas medidas deberán dirigirse **obligatoriamente** a la **ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD**, que irá precedido de un procedimiento de negociación, y que deberá regirse según el contenido, procedimiento y plazos regulado en el real decreto referido.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será **voluntaria,** salvo las excepciones que marca el Real Decreto.

Se regula también un régimen sancionador considerando como **infracción muy grave** la no elaboración o no aplicación de un plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos de este. Infracción sancionada con multas que van desde los 6.251 hasta los 187.515 euros.

2.-) [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres;](#) complemento del anterior, y que **entrará en vigor el día 14 de abril de 2021.**

Este Real Decreto **afecta a TODAS LAS EMPRESAS, en cuanto deben tener un registro retributivo de toda su plantilla** (incluido personal directivo y altos cargos), que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

En cuanto a las EMPRESAS DE 50 o MÁS TRABAJADORES, el registro retributivo se diferencia del anterior, en cuanto que la clasificación de niveles retributivos debe hacerse agrupando los puestos de trabajo de igual valor y la obligación de justificar las diferencias salariales del 25% o más entre hombres y mujeres. De igual forma, deberán incluir en el plan de igualdad una **auditoría retributiva**, con el objeto, contenido y procedimiento que aparece regulado en dicho real decreto.

En un documento adjunto a esta Circular, les remitimos un informe más detallado elaborado por nuestra asesora jurídica Encarnación Salvador, donde se destacan las medidas más importantes contempladas en las dos disposiciones citadas, cuya lectura recomendamos encarecidamente.

Confiado que esta información os resulte de utilidad, y quedando a su disposición para cualquier duda sobre el contenido de esta Circular, recibid un cordial saludo.