

# ANÁLISIS

## Nuevos reales decretos de igualdad de oportunidades: ¿qué obligaciones incorporan para las empresas en el ámbito laboral?



SARA DURO

Asociada de ECIJA

ECIJA

El pasado 14 de octubre de 2020 se publicaron en el BOE dos nuevos reales decretos: el 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambos introducen importantes novedades normativas en relación con la igualdad, si bien la materia ya contaba con una notable implantación en el ordenamiento jurídico laboral.

El propio Estatuto de los Trabajadores contiene en su articulado numerosas menciones a la prohibición de discriminación de las relaciones laborales y a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Asimismo, consagra el derecho a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución.

Por su parte, la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 incluyó ya importantes obligaciones normativas para las empresas. Se formulaba por primera

vez las obligaciones de contar con un plan de igualdad y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. A su vez, se introducía en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social infracciones graves y muy graves relacionadas con las discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de completar esta norma, el Real Decreto-ley 6/2019 realizó modificaciones de importante calado, siendo la más relevante la rebaja progresiva de 250 a 50 o más la plantilla de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar un plan de igualdad. También introdujo la necesidad de contar con un registro retributivo.

En este contexto los Reales Decretos del 14 de octubre desarrollan y concretan obligaciones que ya regían con anterioridad a su publicación, si bien con un mayor grado de exigencia normativa y procedimental.

### Real Decreto 901/2020: aclaración de los interlocutores adecuados para negociar el plan de igualdad y de sus materias

El Real Decreto 901/2020 señala por primera vez la obligación de todas las empresas, con independencia de las dimensiones de su plantilla, de adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. La norma deja libertad de criterio a las pequeñas empresas para decidir la acción que mejor pueda adaptarse

a sus dimensiones, presupuesto o necesidades, con una excepción: todas ellas deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

En concreto, en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, estas medidas deberán estar articuladas en un documento que sí cuenta con un contenido mínimo y un estricto procedimiento de elaboración: el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La obligación de contar con el plan de igualdad es ya efectiva para las empresas con más de ciento cincuenta personas en su plantilla, si bien el umbral bajará a cien empleados y empleadas en marzo de 2021 y a cincuenta a partir de la misma fecha en el año 2022.

El plan de igualdad deberá ser negociado en el seno de una comisión negociadora, formada por representantes de la empresa y de los trabajadores. En concreto, el Real decreto 901/2020 aclara por primera vez que, a partir de su entrada en vigor, el 14 de enero de 2021, no será válida la negociación con comisiones ad hoc, sino que, a falta de una representación legal de los trabajadores en alguno de los centros de trabajo, deberá llamarse a los sindicatos más representativos del sector para constituir una comisión válida.

Asimismo, la norma aclara el contenido mínimo, tanto del diagnóstico como del plan de igualdad, que deberá abordar un número mínimo de materias para garantizar que el análisis de

la empresa con perspectiva de género se ha realizado de forma transversal. Una vez registrado, el plan será revisado periódicamente por una comisión de seguimiento, que funcionará como un órgano de vigilancia y control de las medidas implantadas.

Finalmente, el Real Decreto fija una duración máxima de cuatro años para los planes de igualdad, debiéndose renovar de forma anticipada cuando concurren circunstancias que modifiquen de forma relevante el análisis realizado en la fase de diagnóstico.

Debe tenerse en cuenta que, para aquellas empresas cuyos planes de igualdad se encontrasen vigentes antes del 14 de enero de 2021, la norma establece un plazo transitorio de un año para adaptar al contenido y los interlocutores a la nueva regulación.

### Real Decreto 902/2020: auditoría y registro retributivo

El Real Decreto 902/2020 entrará en vigor con posterioridad al anterior, en concreto, el 14 de abril de 2021. Esta norma insiste en la regulación del principio de igualdad retributiva. Para el cumplimiento de este objetivo, declarado en el Estatuto de los Trabajadores, se prevén dos nuevos instrumentos: el registro retributivo y la auditoría retributiva.

Como se indicaba en el presente artículo, el registro retributivo ya había sido formulado con anterioridad en nuestro ordenamiento en el año 2019, pero es este nuevo Real Decreto

el que desarrolla de forma concreta el contenido de este. En concreto, se indica que resultará obligatorio para todas las empresas elaborar un registro retributivo con los valores de media y mediana de los salarios y complementos salariales y extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y grupos profesionales. En aquellas empresas con más de cincuenta personas trabajadoras, en caso de que exista una diferencia de más de un 25 % entre las percepciones de un sexo y otro en la misma categoría, habrá de incluirse una justificación objetiva para este porcentaje.

Por su parte, la auditoría retributiva habrá de partir de una evaluación de los puestos de trabajo que determine cuales de ellos tienen igual valor, así como de la relevancia de los factores que puedan desencadenar diferencias retributivas. Realizado este análisis, la auditoría deberá incluir un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

En conclusión, la aprobación de los dos reales decretos del 14 de octubre arroja claridad sobre obligaciones normativas en materia de igualdad que, en general, existían ya con anterioridad en nuestro ordenamiento. No obstante, la regulación se realiza de forma restrictiva, limitando la capacidad de decisión de las empresas que deben implantarlas. Solo el tiempo dirá si esta rigidez contribuye a promover realmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.



CRISTINA CADAVEDA FERNÁNDEZ

Ingeniera informática  
Analista de ciberseguridad  
en Bloomvertch y Castroalonso

castroalonso

En la actualidad, el sector de la tecnología y, en concreto, el de la informática, dista mucho de la imagen de hermetismo y masculinidad a la que nos

## El mundo tecnológico del presente: transversal y femenino

han acostumbrado series y películas de televisión.

Los profesionales del sector de TI no solo cuentan con amplia formación técnica, sino también con altura de miras, conocimiento legal y empresarial y las tan famosas *soft skills*. La capacidad de ver más allá de lo que nos rodea son dos de las cualidades más importantes si somos conscientes de la omnipresencia de la tecnología en todos los ámbitos profesionales: se combina con la economía y da lugar a nuevas formas de entender el mercado financiero como el *blockchain*, se combina con el derecho y da lugar a nueva legislación como la protección de datos...

La versatilidad y la capacidad de adaptación son dos cualidades innegables en nuestro sector hoy en día. No obstante, en el terreno de la igualdad aún queda camino por recorrer. La realidad muestra que un porcentaje muy pequeño de niñas escogen estudiar carreras *STEM*. Numerosos estudios tratan de determinar cuáles son las barreras que dificultan su entrada a las áreas de la ciencia y la tecnología, entre las cuales podemos destacar la falta de confianza, los estereotipos negativos, la necesidad de apoyo y reconocimiento social, los prejuicios y, sobre todo, la falta de información y educación so-

bre el trabajo que se desempeña en estas áreas.

Para revertir esta situación es necesaria una labor de concienciación que permita acompañar a las niñas a descubrir el mundo de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas que en ningún momento está reñido, como he comentado anteriormente, con materias humanistas como la filosofía, la ética o el ámbito legal.

Por suerte, ya contamos con mujeres *STEM* que desempeñan papeles relevantes en grandes organizaciones tanto públicas como privadas desde emprendedoras, CISO, CTO o CEO hasta grandes investigadoras. Muje-

res cuyas decisiones marcan el rumbo de nuestra sociedad digital y que son grandes referentes para las generaciones que están por llegar, pero que necesitan una mayor visibilidad para poder servir de inspiración.

### Impulsando un nuevo entorno digital

Este mundo tecnológico que emerge han sabido captarlo muy bien nuevas organizaciones como la Asociación Arco Atlántico de Ciberseguridad y Entorno Digital. Prueba de ello se encuentra en su junta directiva, que cuenta con una mujer experta en ciberseguridad a la cabeza y grandes profesionales capaces de aunar áreas de conocimiento como la informática, la económica y la jurídica en pro de la ciberseguridad, la privacidad, la protección de datos y la seguridad de la información. Un nuevo entorno digital que lleva por bandera la colaboración entre diferentes sectores, la igualdad, la innovación y la divulgación.

## LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS JURÍDICOS (DÚO)



1ª EDICIÓN

AUTOR/ES: María del Carmen Crespo Mora.

MARCA: Aranzadi. COLECCIÓN: Monografías. PÁGINAS: 225.

ENCUADERNACIÓN: Rústica.

Analiza la prestación contractual de los abogados (centrándose en las prestaciones accesorias: deber de información, secreto...) desde una perspectiva jurisprudencial e incorporando la óptica del Derecho de consumo.

PVP DÚO C/IVA: 26,32 €

PVP PROVIEW C/IVA: 18,95 €

CM: 10016660 ISBN: 978-84-1345-322-4.

PAPEL + EBOOK  
INCLUIDO EN EL PRECIO

THOMSON REUTERS®

INFÓRMATE EN:  
masinfo@thomsonreuters.com • www.thomsonreuters.es/es/tienda.html