

Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva



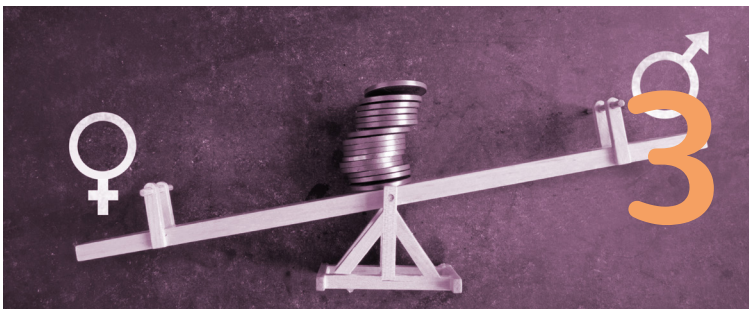
Introducción

La necesidad del desarrollo reglamentario

Destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres...

Principales novedades del reglamento de planes de igualdad

El 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...



Principales novedades del reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

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



Destaca la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) en su Exposición de Motivos que “El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por

John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Por todo ello, consideraba necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como a remover los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

A tal efecto, prestaba especial atención a la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo para ello los planes de igualdad como instrumento idóneo para incorporar en las empresas el principio de igualdad.

La entrada en vigor de esta norma, pionera para la igualdad de mujeres y hombres, supuso un hito en el ámbito del Derecho antidiscriminatorio en España.

La constatación de que tras 13 de años de la publicación de esta Ley las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento habían obtenido resultados discretos que no habían permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres llevó a la publicación del [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 que incorporó cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Entre otros:

- Ampliación considerable del número de empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, incluyendo a todas las que contaran con 50 o más personas trabajadoras.
- Precisiones relativas al diagnóstico, determinando las materias a analizar, y al contenido del plan, estableciendo los elementos que debían integrarlo.
- Creación de un Registro de planes de igualdad de las empresas.
- Mandato de desarrollar a través de un

reglamento el alcance y contenido del diagnóstico y, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como las disposiciones relativas a la constitución, características y condiciones para la inscripción y el acceso al Registro de planes de igualdad.

El [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 y el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de los que se ocupa este Boletín, tienen como objetivo, por un lado dar cumplimiento al mandato legal de desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, y 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, respectivamente.

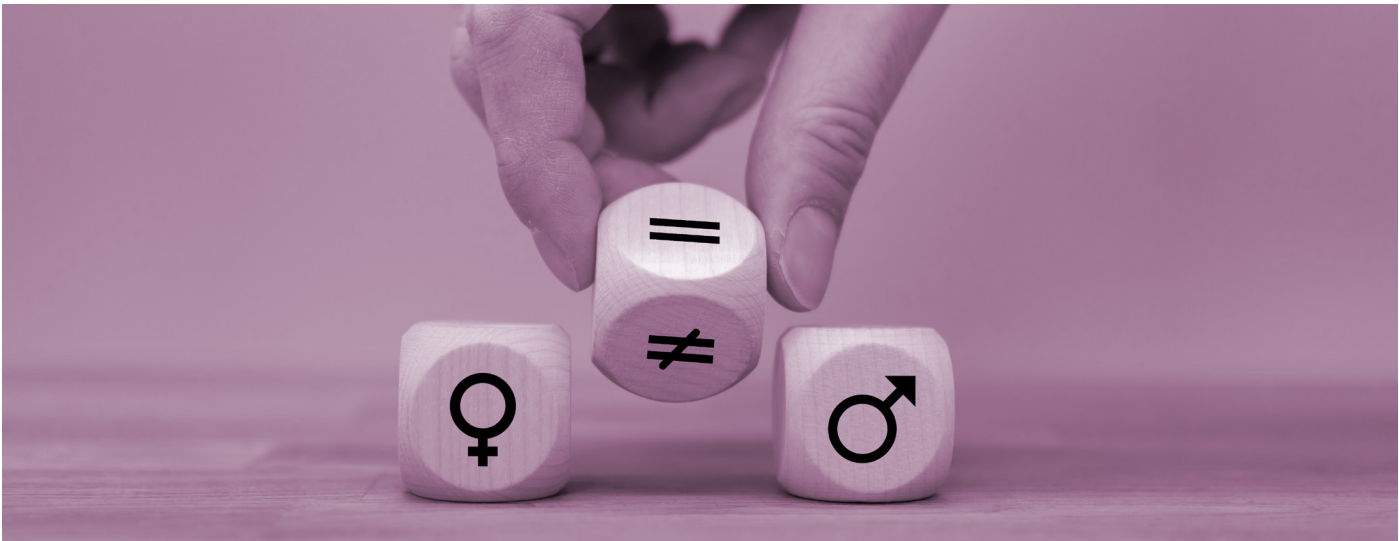
En relación con los planes de igualdad se clarifican aspectos relacionados con las personas llamadas a negociar, la constitución de la comisión negociadora, indicaciones en caso de que no exista Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores (o solo exista en algunos centros de trabajo de la empresa), cómputo de la plantilla o la inclusión de personas trabajadoras puestas a

disposición por empresas de trabajo temporal. Por lo que respecta a la igualdad retributiva el nuevo reglamento regula el principio de transparencia retributiva, así como los instrumentos para hacerla efectiva y determina la creación de una Comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva.

Ambos reales decretos son fruto del Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo, alcanzado entre los Ministerios de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos CCOO y UGT. Tras un proceso extenso de conversación en la Mesa de Diálogo Social, que culminó el pasado mes de julio, se han fijado los contenidos del Reglamento por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Reglamento de igualdad retributiva.

“ Los reales decretos garantizarán la efectividad de los planes de igualdad y su registro, incluida la igualdad retributiva ”





El 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 de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

La **entrada en vigor** de este reglamento se producirá a los **tres meses de su publicación** en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el **14 de enero de 2021**.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto que nos

ocupa **deberán adaptarse al contenido de este**, en el plazo previsto en el plan para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor del reglamento, es decir el 14 de enero de 2022.

A continuación, se detallan los elementos fundamentales que se incorporan como novedad en el presente desarrollo reglamentario.

2.1 Ámbito de aplicación

Obligación de las empresas

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), con independencia del número de

personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad

Las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de planes de igualdad cuando:

- La empresa tenga **cincuenta o más personas trabajadoras**.
- Así se establezca en el **convenio colectivo** que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
- La **autoridad laboral** lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador.

El resto de las empresas, podrán llevar a cabo voluntariamente la elaboración e implantación de planes de igualdad, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, siéndoles en ese caso de aplicación lo regulado en este Real Decreto.

Por otra parte, los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales y/o peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes de igualdad respecto a determinados centros de trabajo.

Particularmente, las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan de igualdad único, para todas o parte de las empresas del grupo. Este plan ha de ser negociado, conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del texto refundido del ET para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

No obstante, lo anterior, cada una de las empresas que formen parte del grupo deberán llevar a cabo un diagnóstico negociado acerca de la situación de cada una de ellas.

Plazo para la aprobación del plan de igualdad:

- Las empresas de 151 a 250 personas trabajadoras hasta el 7-3-2020.
- Las empresas de 101 a 150 personas trabajadoras hasta el 7-3-2021.
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras hasta el 7-3-2022.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Cuantificación del número de personas trabajadoras

Una vez que se ha alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, nacerá la obligación de negociarlo, elaborarlo y aplicarlo.



Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

Uno de los aspectos novedosos del desarrollo reglamentario radica en la cuantificación del número de personas de la plantilla que determina la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad. Así, se precisa que **el cálculo de la plantilla se realizará sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa correspondiente**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con:

- Contratos fijos discontinuos
- Contratos de duración determinada
- Contratos de puesta a disposición

En el caso de contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. A efectos de comprobar si se alcanza el umbral de cincuenta personas trabajadoras, el reglamento especifica que **el cómputo se efectuará, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.**

2.2 Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

Plazo para llevar a cabo la negociación

Una vez se conoce que la empresa está obligada a diseñar y elaborar un plan de igualdad, disponen de los siguientes plazos para iniciar la negociación del plan de igualdad incluido el diagnóstico previo.

Origen de la obligación	Plazo para iniciar la negociación	Cuenta del plazo
Disposición legal	3 meses	Desde que se hubiese alcanzado el número de personas que lo hacen obligatorio
Convenio colectivo	Plazo establecido en el convenio	Según determine el convenio
	3 meses (en defecto de plazo)	Posterior a la publicación del convenio
Autoridad laboral	El fijado en el acuerdo	Según se determine en el acuerdo
En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo previsto para constituir la comisión negociadora del correspondiente plan de igualdad.		

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

La negociación, tanto del diagnóstico como del plan de igualdad, es preceptiva para aquellas empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, de tal forma que la constitución de la comisión negociadora es de vital importancia, tanto para la elaboración del diagnóstico y del plan, como para su posterior registro, depósito y publicidad.

Tal y como se indicaba en el apartado anterior, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras (en adelante RLT), si la hubiera.

Por consiguiente, en la comisión negociadora participarán de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras y deberá **promoverse una composición equilibrada de mujeres y hombres** en cada una de las partes de la comisión. Asimismo, **se deberá promover que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.**

En los siguientes apartados, se detallan las personas legitimadas para negociar que constituirán la comisión negociadora del diagnóstico y del plan de igualdad, según las características de la empresa y de la plantilla.

Se debe tener en cuenta que las previsiones, relativas a la negociación de los diagnósticos y planes de igualdad, que se detallan a continuación, serán de cumplimiento siempre y cuando el convenio colectivo de aplicación no disponga otra cosa.



Empresas con representación legal de trabajadoras y trabajadores

En aquellas empresas en las que la plantilla se haya constituido como RLT, las personas legitimadas para negociar los planes de igualdad por parte de las personas trabajadoras, incluidos los diagnósticos previos, serán el comité de empresa, las delegadas y delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

Empresas sin representación legal de trabajadoras y trabajadores

En el caso de empresas que no cuentan con RLT, y no se promuevan elecciones a órganos de representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, la interlocución en la negociación del plan de igualdad se llevará a cabo por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte y quedará válidamente constituida por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

Empresas con varios centros de trabajo

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el **comité intercentros** si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

En aquellas empresas en las que haya centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y centros sin ella, la comisión negociadora, en la parte social, estará integrada por las personas de la RLT de los centros que cuenten con ella y por la comisión sindical constituida como se describe en el párrafo anterior para los casos de empresas que no tienen RLT.

Grupo de empresas

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del ET para los convenios de ese ámbito. La legitimación para negociar en representación de las personas trabajadoras la tendrán los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico (en este último caso, si el plan de igualdad no trasciende de dicho ámbito territorial), así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. También están legitimados para negociar los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o entre las delegadas y los delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiera el plan de igualdad.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Empresa	Representación de la empresa	Representación de las personas trabajadoras	Composición comisión negociadora	Se promoverá la composición equilibrada de mujeres y hombres la formación y/o experiencia en Igualdad entre mujeres y hombres
Con RLT	Representación legal de la empresa	- Comité de empresa, delegadas/os de personal - Secciones sindicales cuando las hubieres y sumen la mayoría de los miembros del comité o delegadas/os de personal	- 13 miembros por cada parte - Proporcional a su representatividad	
Sin RLT	Representación legal de la empresa	- Sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimidad	- 6 miembros por cada parte - En proporción a la representatividad en el sector y participación de todos los sindicatos legitimados - Válidamente integrada por las organizaciones sindicales que respondan en el plazo de 10 días	
Con varios centros de trabajo con RLT	Representación legal de la empresa	Comité intercentros, si existe y tiene competencias para la negociación	- 13 miembros por cada parte	
Con varios centro de trabajo: a) Centros con RLT	Representación legal de la empresa	- Comité de empresa, delegadas/os de personal - Secciones sindicales cuando las hubiere y sumen la mayoría de los miembros del comité o entre delegadas/os de personal	- 13 miembros por cada parte - Proporcional a su representatividad	
b) Centros sin RLT		Sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimidad, que respondan a la convocatoria de negociación en el plazo de 10 días		
Grupo de empresas	Representación legal del grupo	- Sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, según ámbito territorial de aplicación del plan, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos - Los sindicatos con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegadas o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el plan de igualdad	- 13 miembros por cada parte	

Disposiciones generales relativas a la comisión negociadora

El reglamento completa la regulación sobre el procedimiento de negociación detallando los criterios que deben regir las reuniones de la comisión negociadora, que se resumen a continuación. Prevé también que el procedimiento de negociación, en aquellos aspectos no expresamente tratados por el reglamento, se regirán por el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Composición

- La representación de la empresa y la de las personas trabajadoras participarán de forma paritaria.
- Se promoverá la composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada parte.
- Se promoverá que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

Actas

- Se levantará acta de cada reunión, que deberá ser aprobada y firmada con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras.

Acuerdos

- Se negociará de buena fe.
- Se negociará con vistas a la consecución de un acuerdo.
- El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la RLT que compone la comisión negociadora.
- En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente (si así está previsto en el convenio colectivo para estos casos).
- Se remitirá el resultado de las negociaciones a la autoridad laboral correspondiente a los efectos de registro y depósito y publicidad.

Información, derechos y obligaciones de la comisión negociadora, así como de las personas expertas que la asistan

- Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- La RLT tendrá los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de acuerdos y convenios colectivos.
- Deberán observar en todo momento el deber de sigilo respecto a aquella información que les haya sido comunicada con carácter reservado.
- Ningún documento de la empresa entregado a la comisión negociadora podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Competencias de la comisión negociadora

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

2.3. Contenido de los planes de igualdad

Diagnóstico de situación

El diagnóstico es un elemento esencial previo a la elaboración del plan de igualdad, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por tanto, el diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El proceso de recogida y análisis se debe realizar a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva 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.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, incluyendo a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

En el caso de los grupos de empresas, cada una de las empresas que formen parte del grupo llevarán a cabo un diagnóstico negociado acerca de la situación en materia de igualdad en cada una de ellas.

Por otra parte, para la elaboración del diagnóstico deben tenerse en cuenta los criterios específicos incluidos en el [ANEXO Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico](#) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

Contenido mínimo de los planes de igualdad

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico.
- d) Resultados de la Auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas y diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan.
- k) Procedimiento de modificación.

Vigencia, revisión, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Vigencia

El periodo de vigencia ha de ser determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a **4 años**.

Revisión

El plan de igualdad, para su revisión, podrá contemplar plazos específicos, coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos. En todo caso, aunque no se hayan contemplado estos plazos, los planes de igualdad deberán revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se estipule en el calendario de actuaciones o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Seguimiento y evaluación

En el plan de igualdad deberá incluirse una **comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan**, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Extensión de los planes de igualdad

El presente Real Decreto establece que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo y de lo previsto en el caso de grupo de empresas.

De igual modo, de conformidad con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el plan de igualdad de una empresa usuaria será aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras se desarrollen los períodos de prestación de servicios.

2.4. Registro de planes de igualdad y depósito voluntario de las medidas y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

El desarrollo reglamentario de los planes de igualdad aborda en su articulado este contenido. Así, se concretan aquellas cuestiones relativas a los registros de los planes de igualdad, de las medidas de igualdad voluntarias, del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y de la solicitud de inscripción en dicho registro.



• Registro de planes de igualdad

Independientemente del origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria o que hayan sido o no adoptados por acuerdos entre las partes, **todos los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en un registro público.** En el caso de que las empresas no obligadas opten por elaborar y aplicar un plan de igualdad voluntario, éste será obligatoriamente inscrito en el registro.

• Depósito de medidas y protocolo

Las empresas no obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad podrán **depositar las medidas adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, incluido el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

¿Qué es el Registro de Planes de Igualdad?

El Ministerio de Trabajo y Economía social cuenta con un procedimiento telemático para [registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad.](#)

Corresponde a este registro, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la inscripción de los planes de igualdad de ámbito estatal o supraautonómico, así como los relativos a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Todos los planes de igualdad son objeto de inscripción obligatoria en el registro público. En este sentido se aplicarán los trámites para el registro, depósito y publicidad.

El depósito en el registro público corresponde a las medidas de igualdad adoptadas por las empresas no obligadas a aplicar planes de igualdad, incluido el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En este caso, se aplican los trámites previstos a efectos de depósito.

Por su parte, las Comunidades Autónomas crearán y regularán registros de planes de igualdad con funcionamiento a través de los medios electrónicos en el ámbito de sus competencias.

El desarrollo reglamentario de planes de igualdad, prevé, además, que se efectuarán las modificaciones necesarias en dicho registro para que se distingan los planes de igualdad negociados y acordados, diferenciando, a su vez, si son obligatorios o voluntarios, con el fin de facilitar su consulta automatizada.

Solicitud de inscripción de los planes de igualdad

La solicitud de inscripción ha de realizarse **dentro del plazo de 15 días** a partir de la firma del plan. Será la comisión negociadora, en su caso,

la persona designada por ésta, quien formule la solicitud debidamente acreditada, presentándola a través de los medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente.

En la solicitud de inscripción del plan de igualdad se deberán cumplimentar debidamente los siguientes anexos:

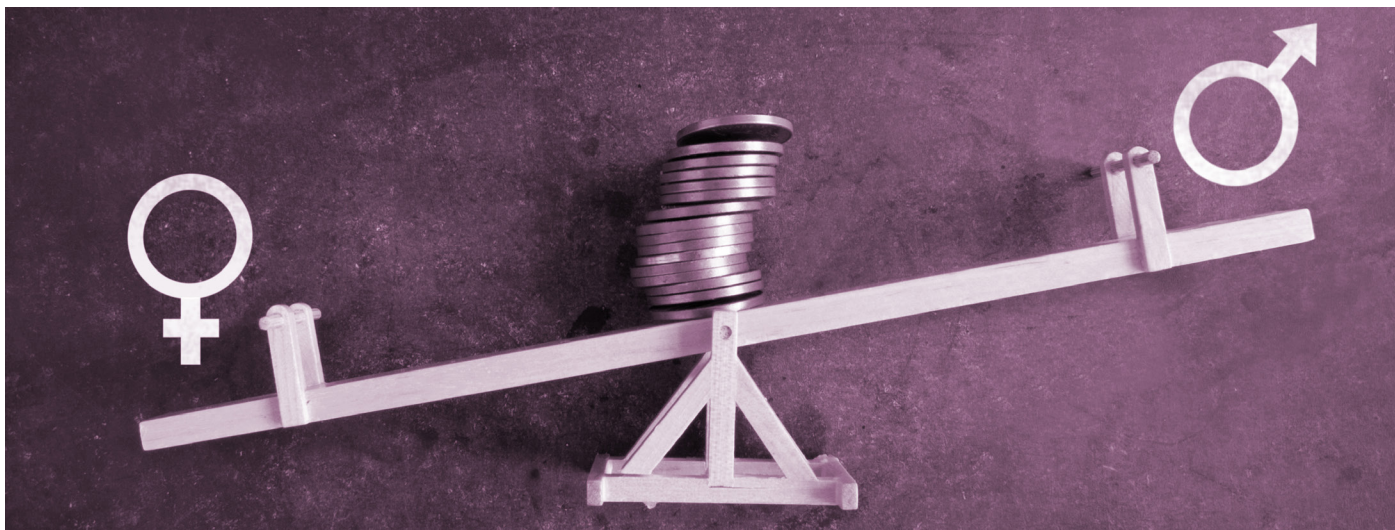
Anexo 1. Datos relativos a las partes firmantes del plan de igualdad, fecha de la firma, así como, en su caso, ámbito funcional, territorial, temporal, etc.

Anexo 2V. Hoja estadística del plan de igualdad. Este anexo debe ser cumplimentado por la comisión negociadora del plan de igualdad a la firma del mismo, o por la empresa, si el plan es presentado por ésta.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción del plan de igualdad, le asignará un código específico y diferenciado, en función de si han sido acordados o no. Los planes de igualdad registrados se incluirán en la base de datos central de convenios y acuerdos y planes de igualdad. La gestión de esta base de datos centralizada corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ANEXO 2.V.
HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. **Datos registrales de la empresa:** ámbito geográfico; datos de la Comisión Negociadora; nombre o razón social de la empresa; NIF de la empresa; distribución de la plantilla por sexo.
2. **Datos del plan de igualdad:** Voluntario/Obligatorio; si ha sido pactado con la RLT; vigencia; etc.
3. **Datos de la comisión negociadora:** fecha de constitución; fecha de la firma del plan; composición de la RLT; composición de la RLE; etc.
4. **Datos relativos al diagnóstico del plan de igualdad:** si la CN ha contado con la auditoría salarial; el registro retributivo; materias que han sido negociadas y adopción de medidas; etc.
5. **Contenido del plan de igualdad:** medidas de selección y contratación; clasificación profesional; formación, promoción profesional; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de identidad sexual; derechos laborales de las víctimas de violencia de género; comunicación, información y sensibilización; etc.
6. **Seguimiento y evaluación del plan:** calendario; sistema de indicadores; etc.



3.1. Introducción

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres desarrolla los elementos esenciales para combatir la desigualdad retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, a través de un sistema retributivo transparente, complementado por un procedimiento de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor.

Asimismo, el reglamento de igualdad retributiva, que **entrará en vigor el 14 de abril de 2021**, mejora lo establecido en la [Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014](#), puesto que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: el sistema de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva, contenida en el registro retributivo, desglosada y promediada en todas las empresas y no solo en aquellas con 50 o más personas trabajadoras como establece la Recomendación. Además, la auditoría retributiva se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de

1 de marzo, alcanzará a todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

En este sentido, el reglamento de igualdad retributiva, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, a la vez que, como recuerda la Exposición de Motivos, desarrolla los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, que fueron modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, también en el caso de los contratos a tiempo parcial.

A grandes rasgos, el gran reto para prevenir y evitar la discriminación retributiva por razón de sexo es la adecuada identificación de la discriminación indirecta causada por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo. En este sentido, era necesario desarrollar, en este Real Decreto, el concepto de trabajo de igual valor, con el fin de aportar certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.



Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

3.2 El principio de transparencia retributiva

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos:

- Registros retributivos
- Auditoría retributiva
- Sistema de valoración de puestos de trabajo en la clasificación profesional de la empresa y en el convenio colectivo de aplicación
- Derecho de información de las personas trabajadoras

3.3 Los instrumentos de transparencia retributiva

La finalidad de incorporar instrumentos de transparencia retributiva es, esencialmente, visualizar realidades que pueden resultar desapercibidas para la empresa y para las propias personas trabajadoras.

Es, precisamente, por esa necesidad de visibilizar las diferencias salariales de género por lo que se incorpora la auditoría retributiva como una de las materias obligatorias que deben abordarse en el diagnóstico.

El diagnóstico es un elemento esencial del plan de igualdad, ya que es la base sobre la que se sustentan las medidas de igualdad, de ahí la importancia de que se incluya la auditoría como parte del mismo, así como los datos del registro retributivo, que, aun no formando parte de dicho plan, serán de gran utilidad para el análisis.

En este apartado, se detallarán las principales aportaciones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, relativas a la transparencia retributiva: el registro retributivo, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información a las personas trabajadoras.

Registro retributivo

Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Objetivos del registro retribuido:

- Garantizar la obligada transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada.
- Garantizar un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo 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.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.



Periodo del registro

El periodo temporal de referencia será, con carácter general, el **año natural**, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice la transparencia de las percepciones de manera fiel y actualizada y el acceso a la información retributiva de las empresas.

Formato del registro

El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Consulta a la RLT con carácter previo a la elaboración del registro

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos **diez días**, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas¹ deberán elaborar un registro retributivo en los mismos términos que los establecidos en el apartado anterior, pero con las siguientes peculiaridades:

- El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en el nuevo reglamento y desarrollado en el apartado titulado Sistema de valoración de puestos de trabajo del presente Boletín.
- El registro deberá incluir la **justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

¹ Para el concepto y contenido de las auditorías retributivas, véase el siguiente apartado de este Boletín.

REGISTRO RETRIBUTIVO

Obligatorio para todas
las empresas



QUÉ DATOS INCLUYE

- Salarios
- Complementos salariales
- Percepciones extra salariales



CÓMO SE MUESTRAN LOS DATOS

- Desagregados por sexos
- Distribuidos por:
 - grupos profesionales
 - categorías profesionales
 - puestos de trabajo iguales o de igual valor
 - cualquier otro sistema de clasificación aplicable



QUÉ SE CALCULA

- Media aritmética
- Mediana

Atendiendo a la naturaleza de la
retribución de los conceptos señalados

Peculiaridades de las
empresas con
auditoría retributiva



- a) Media aritmética y mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.
- b) Si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de un sexo es superior en un 25% o más a la del otro deberá incluirse una justificación.

Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

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.

La auditoría retributiva tendrá la **vigencia** del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

La aplicación de lo establecido en este reglamento para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que la establecida para la aplicación de los planes de igualdad en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Contenido de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa: elaborar un diagnóstico de situación retributiva y establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

La auditoría retributiva 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.

- Realización del **diagnóstico de la situación retributiva en la empresa**. El diagnóstico requiere:
 - La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al **sistema retributivo** como con relación al **sistema de promoción**.
 - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las **medidas de conciliación y corresponsabilidad** en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su **promoción profesional o económica** derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- **Establecimiento de un plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando:
 - objetivos
 - actuaciones concretas
 - cronograma
 - persona o personas responsables de su implantación y seguimiento

El plan de actuación, por tanto, deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Sistema de valoración de puestos de trabajo

Conforme al artículo 28.1 del ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Criterios para la valoración de los puestos de trabajo	
Adecuación	Implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
Totalidad	Implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
Objetividad	Implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.
Realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo proporciona una base sólida para garantizar la igualdad retributiva.	

- Se entiende por **naturaleza de las funciones o tareas** el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

- Se entiende por **condiciones educativas** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por **condiciones profesionales y de formación** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por **condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño** aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- Otros factores y condiciones que pueden ser relevantes en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad, son los siguientes²:
 - la penosidad y dificultad,
 - las posturas forzadas,
 - los movimientos repetitivos,
 - la destreza,
 - la minuciosidad,
 - el aislamiento,

- la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas,
- la polivalencia o definición extensa de obligaciones,
- las habilidades sociales,
- las habilidades de cuidado y atención a las personas,
- la capacidad de resolución de conflictos,
- la capacidad de organización, etc.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la **asignación de una puntuación o valor numérico** al mismo. 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 laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

² Listado con carácter no exhaustivo.

A los efectos de la valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el artículo 8 del RD 902/2020, de 13 de marzo y, de manera específica, los criterios descritos en el artículo 4.

- **Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del ET, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Derecho de información de las personas trabajadoras

Siguiendo las directrices de la Recomendación europea el Reglamento refuerza el derecho a la información de las personas trabajadoras permitiéndoles el acceso a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al

menos cincuenta personas trabajadoras como establece la mencionada Recomendación. Así se contempla en el artículo 5 que establece que el registro retributivo tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

- **Acceso al registro retributivo**

Empresas con RLT

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la RLT, teniendo derecho estas a conocer el contenido íntegro del mismo.

Empresas sin RLT

En el supuesto de que una persona trabajadora solicite el acceso al registro en una empresa sin RLT, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar **se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres**, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Este Boletín se enmarca dentro de las actuaciones del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer, respondiendo al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad.

Si no desea recibir el Boletín Igualdad en la Empleo, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección: pdi@inmujer.es

Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.



pdi@inmujer.es



915 246 806

