

**ESPECIAL REGLAMENTO IGUALDAD RETRIBUTIVA  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y REGLAMENTO DE  
PLANES DE IGUALDAD**

15 de Octubre del 2020

## Índice

1. Publicado el desarrollo reglamentario de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres 3
  2. Nuevo Reglamento de Planes de Igualdad 5
-

# **1. Publicado el desarrollo reglamentario de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

RD 902/2020, BOE 14-10-20

## **Resumen**

El RD 902/2020 desarrolla reglamentariamente el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor regulado en el art.28.1 del ET definiendo el concepto de igual valor y regulando el principio de transparencia retributiva cuya aplicación se lleva a cabo a través del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional, las auditorías salariales y el derecho a la información de los trabajadores.

## **Desarrollo**

### **Desarrollo del derecho a la igualdad retributiva**

El RD 902/2020 tiene por objeto establecer un conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Las medidas, que entrarán en vigor el 14-4-2021, son de aplicación a las relaciones laborales reguladas en el ET, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como al personal laboral al servicio de las administraciones públicas de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Los elementos básicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación son los siguientes:

a) Las empresas y convenios colectivos deben integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva con el objeto de identificar discriminaciones, directas o indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo. Esto ocurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se percibe una retribución inferior sin que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar esta finalidad sean adecuados y necesarios. Este principio se debe aplicar, al menos, a través de los siguientes instrumentos:

1. En todas la empresas debe existir un registro retributivo que incluya los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla (incluido el personal directiva u los altos cargos) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. Para ello, se debe establecer la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo o categoría profesional, nivel o puesto. A su vez, esta información debe estar desagregada en

atención a la naturaleza de la retribución (salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las retribuciones extrasalariales).

El registro de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas presenta las siguientes peculiaridades:

- debe reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.
- cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de los trabajadores de un sexo sea superior en, al menos, un 25% a las del otro, debe incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

En la elaboración o modificación del registro se debe consultar a la representación legal de los trabajadores con, al menos, 10 días de antelación. El documento en que conste el registro puede tener el formato establecido en la web del MTES y del Ministerio de Igualdad.

2. Derecho a la información contenida en el registro retributivo a través de la representación legal, o de manera directa por los trabajadores cuando aquella no exista. En este caso, la información que debe facilitar la empresa se limita a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

3. Auditoría retributiva como parte del plan de igualdad: tiene por objeto proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Tiene la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determina otra inferior en el mismo. Implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- Realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa mediante la evaluación de los puestos de trabajo y teniendo en cuenta factores desencadenantes de diferencias retributivas y desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- Establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas con actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación

Se prevé la elaboración por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de una guía técnica con indicaciones para realizar auditorías retributivas con perspectiva de género.

4. Sistema de valoración de puestos de trabajo en el convenio colectivo. Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que los factores y condiciones que concurren 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.

El procedimiento de valoración de los puestos de trabajo está pendiente de desarrollo a través de una Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Igualdad que está previsto que se apruebe en los próximos 6 meses.

b) Obligación de igual retribución por trabajos de igual valor que vincula a todas las empresas, con independencia del número de trabajadores, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. A estos efectos, se entiende que un trabajo tiene igual valor que otro cuando sean equivalentes:

- la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas,
- las condiciones educativas (cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad),
- las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, incluyendo las experiencias o la formación no reglada siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad
- los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que las actividades se llevan a cabo sean equivalente (penosidad, dificultad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.).

Para una correcta valoración de los puestos se deben aplicar los criterios de adecuación (valorando factores relacionados con la actividad), totalidad (teniendo en cuenta todas las condiciones que singularicen el puesto de trabajo) y objetividad (mediante mecanismos que identifiquen los factores tenidos en cuenta en la fijación de la retribución).

## **2. Nuevo Reglamento de Planes de Igualdad**

RD 901/2020, BOE 14-10-20

### **Resumen**

Con vigencia desde el 14-1-2021 se publica el desarrollo de los planes de igualdad, regulando también las obligaciones de registro, de depósito y de acceso a los mismos. Los planes que estuvieran vigentes en el momento en que entre en vigor la nueva regulación deben adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, antes del 14-1-2022 (12 meses desde su entrada en vigor), previo desarrollo de un proceso negociador.

## Desarrollo

Con vigencia desde el 14-1-2021 se publica el desarrollo de los planes de igualdad y de las obligaciones de registro, depósito y acceso a los mismos, de conformidad con lo previsto en la Ley de Igualdad en el ET. La nueva norma establece que los planes vigentes en esta fecha deben adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, antes del 14-1-2022 (12 meses desde su entrada en vigor).

La norma se aplica a tanto a las empresas obligadas a la elaboración de planes de igualdad (por tener más de 50 trabajadores, o en caso de tener de una plantilla inferior por disponerlo el convenio colectivo o la autoridad laboral como sanción), como a las empresas que voluntariamente, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, hubiesen procedido a su elaboración. El contenido incluido en la nueva regulación es el siguiente:

### **A. Ámbito de aplicación**

Las medidas se aplican a cada empresa, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los planes respecto de determinados centros de trabajo.

Cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para negociar, puede optar por elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas para este tipo de convenios (ET art.87). En el plan de igualdad de grupo deben tenerse 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. También debe justificarse la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

### **B. Cómputo de la plantilla**

Se establecen reglas para calcular si en la empresa se alcanza el número de personas en plantilla que obligan a elaborar un plan de igualdad. Este cómputo debe realizarse como mínimo dos veces al año: el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. Las reglas establecidas son las siguientes:

- Debe tenerse en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral. Se incluyen los contratos fijos discontinuos, de duración determinada y de puesta a disposición.
- Se computan como un persona más las personas con contrato a tiempo parcial, con independencia del número de horas de trabajo;

– También se computan los contratos de duración determinada vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computa como una persona trabajadora más.

– Alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad: La obligación se mantiene aunque el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, 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.

### **C. Procedimiento de negociación**

La nueva norma fija el procedimiento para llevar a cabo la negociación de los planes de igualdad, y ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

a) Los plazos previstos para iniciar la negociación son los siguientes:

– empresas con 50 o más trabajadores: en el plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio;

– empresas obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad: dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a su publicación.

– elaboración acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias: el fijado en el acuerdo.

En todo caso, las empresas deben haber negociado, aprobado y presentado la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice en cada supuesto el plazo establecido para iniciar el procedimiento de negociación.

b) Sin perjuicio de las previsiones establecidas por los convenios colectivos, el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, es el siguiente:

– Debe constituirse una comisión negociadora en la que deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

– Se prevé la intervención de 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; en caso del empresas con varios centros de trabajo, el comité intercentros si existiese.

– Cuando no exista representación legal de los trabajadores, debe crearse una comisión negociadora que en representación de las personas trabajadoras 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, que contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

– La comisión negociadora puede 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. Asimismo, debe promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

– Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

– Las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo y el acuerdo requiere la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo puede acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

– Las personas que intervengan en la negociación de los planes tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

c) Se fijan las competencias de la comisión negociadora, entre otras, la negociación y elaboración del diagnóstico y la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

#### **D. Diagnóstico de situación**

Por una parte, se regula el diagnóstico, que es la primera fase de elaboración del plan de igualdad, a través del cual se obtiene la información precisa para diseñar las medidas a adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. El resumen del análisis y de sus conclusiones y propuestas debe incluirse en un informe que debe formar parte del plan de igualdad. A tal efecto, el RD destaca determinadas materias a incluir en diagnóstico

Este debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que

para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis debe extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Los criterios para la elaboración son los establecidos en el anexo de esta norma (ver anexo).

Cuando del resultado se ponga de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deben incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva.

### **E. Contenido y vigencia de los planes de igualdad**

Después de realizar el diagnóstico de situación, se elabora el plan de igualdad que es un conjunto ordenado de medidas adoptadas 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. La norma establece la estructura del plan de igualdad y su contenido mínimo:

- determinación de las partes que los conciertan;
- ámbito personal, territorial y temporal;
- informe del diagnóstico de situación de la empresa, o , en su caso, de cada una de las empresas del grupo;
- resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad;
- definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad;
- descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida;
- identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos;
- calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad;

- sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica;
- composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad;
- procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, es el que se determina por las partes negociadoras, no puede ser superior a 4 años. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan establecerse, el RDL establece las circunstancias en las que la revisión de los planes de igualdad es obligatoria (art.9). La revisión supone la actualización del diagnóstico y de las medidas necesarias. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, y en su caso de las medidas del plan de igualdad.

Las medidas del plan de igualdad pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Se prevé la creación de una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan de carácter paritario, que, en la medida de lo posible, debe tener una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y la evaluación de las medidas del plan de igualdad debe realizarse de forma periódica según lo previsto 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. Al menos, debe realizarse una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

En los planes de igualdad se incluyen a todas las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo. Las medidas también se aplican a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante los períodos de prestación de servicios.

#### **F. Registro de planes de igualdad y depósito de mas medidas para prevenir el acoso sexual por razón de sexo**

La norma establece la inscripción obligatoria de todos los planes de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (RD 713/2010), sin perjuicio de los creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias. La inscripción debe acompañarse de la correspondiente hoja estadística

(RD 713/2010 anexo). La inscripción permite el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

Respecto de las medidas adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, el depósito es voluntario.

La norma prevé que se efectúen las modificaciones necesarias para permitir diferenciar entre los planes de igualdad negociados y los acordados, distinguiendo a su vez si son obligatorios o voluntarios, y facilitar su consulta automatizada.

### **G. Fomento de la elaboración y aplicación de las medidas y planes de igualdad**

Se prevé que a través del Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, y con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, promueva medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, consistentes, entre otras, en la promoción y realización de acciones formativas, puesta a disposición de guías y manuales de referencia, y cualesquiera otras que puedan resultar necesarias (LO 3/2007 art.47)

También se prevé que el Ministerio de Igualdad, con la colaboración del MTES, realice y distribuya guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar este reotipos de género en la contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.

Asimismo, a efectos de concesión del distintivo «Igualdad en la empresa» se prevé que se tome en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

