



Nuevos objetivos para las empresas: la transparencia e igualdad salarial y el reforzamiento de los planes de igualdad

14 de octubre de 2020

El BOE de 14 de octubre de 2020 publica los dos esperados Reglamentos de desarrollo de determinadas obligaciones empresariales previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad (“[LOI](#)”), tras la reforma operada por el 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 (“[RDL 6/2019](#)”).

Por un lado, el [Real Decreto 901/2020](#), de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (“[RD 901/2020](#)”), desarrolla aspectos clave de los planes de igualdad tales como su diagnóstico, negociación, contenido, auditorías salariales, seguimiento y evaluación, así como su registro.

Por otro, el [Real Decreto 902/2020](#), de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (“[RD 902/2020](#)”), concreta el alcance de nuevas obligaciones empresariales como el registro salarial, someterse a una auditoría retributiva o a una valoración de puestos de trabajo, así como los derechos de información en esta materia, al objeto de hacer cumplir el deber de transparencia retributiva e igualdad retributiva.



Claves

- I. **Entrada en vigor de ambos reglamentos**
- II. **Igualdad Retributiva**
 1. Igual retribución por trabajo de igual valor
 2. Registro salarial, incluido el del personal directivo, y acceso por los trabajadores
 3. Auditoría retributiva
 4. Responsabilidad de la empresa
 5. Plazos de cumplimiento
- III. **Planes de Igualdad**
 1. Empresas obligadas a negociar un plan de igualdad
 2. Negociación e interlocución a nivel de grupo y de empresa y diagnóstico del plan de igualdad
 3. Contenido mínimo, ámbito de aplicación, vigencia, seguimiento y revisión del plan de igualdad
 4. Registro obligatorio y distintivo de igualdad
 5. Plazos de cumplimiento



I. ENTRADA EN VIGOR DE AMBOS REGLAMENTOS

Un aspecto clave de este desarrollo reglamentario en materia de planes de igualdad e igualdad retributiva es determinar a partir de cuándo será exigible a las empresas el cumplimiento de las obligaciones que introducen y a las que seguidamente nos referiremos.

| OBLIGACIÓN | EMPRESA OBLIGADA | EXIGIBILIDAD |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|
| Auditoría retributiva o salarial | Más de 150 trabajadores | 14.04.2021 |
| | Entre 101 y 150 trabajadores | 14.04.2021 |
| | Entre 50 y 100 trabajadores | 07.03.2022 |
| Registro salarial, justificación de brecha salarial, valoración de puestos | Todas las empresas | 14.04.2021 |
| Diagnóstico, negociación y contenido del Plan de Igualdad | Más de 150 trabajadores | 14.01.2021 |
| | Entre 101 y 150 trabajadores | 07.03.2021 |
| | Entre 50 y 100 trabajadores | 07.03.2022 |

II. IGUALDAD RETRIBUTIVA

El RD 902/2020 trata de identificar y corregir las situaciones en las que los diferentes salarios por encima de convenio, fijos o variables, o los asignados en convenio, incurren en **diferencias de trato, directas o indirectas**, entre personas trabajadoras por razón de sexo, cuando se trata de puestos de trabajo de igual valor. Para ello, contiene los siguientes **criterios y obligaciones empresariales**.

1. Igual retribución por trabajo de igual valor

- **Empresas obligadas:** todas.
- Conforme al **art. 28.1 Estatuto de los Trabajadores (ET)**, no cabe ni en convenio ni por mejora empresarial un salario distinto

entre mujeres y hombre si sus trabajos tienen el mismo valor.

- El nuevo Reglamento aclara, por primera vez, que **tienen el mismo valor dos trabajos que coincidan en los siguientes aspectos:**
 - Naturaleza de sus funciones o tareas, esto es, su contenido esencial fijado en la Ley o el convenio colectivo.
 - Condiciones educativas, es decir, las cualificaciones regladas que requieran.
 - Condiciones profesionales y de formación, esto es, la experiencia y formación no reglada que exijan.
 - Factores y condiciones de desempeño, entre otros, penosidad y dificultad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, destreza, minuciosidad, aislamiento, responsabilidad, polivalencia, habilidades sociales, capacidad de organización, etc.
- A tal efecto, la **valoración de los puestos de trabajo** que considere estos aspectos deberá ser **adecuada** (tomando los factores relevantes), **total** (sin invisibilizar ni infravalorar ninguna condición que singularice el desempeño) y **objetiva** (sin que interfieran consideraciones sociales estereotipadas).

2. Registro salarial, incluidos los del personal directivo, y acceso por los trabajadores

- **Empresas obligadas:** todas.
- **Obligación de consulta a la representación legal de los trabajadores (RLT)** con 10 días de antelación a la elaboración del registro o su modificación.
- **Alcance personal.** Debe incorporar la información salarial de toda la plantilla, incluido personal directivo y altos cargos.
- **Información.** Media aritmética y mediana de lo realmente percibido en un año natural



(salvo alteraciones) por salario base, complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, desglosadas por sexo, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel y puesto. Podrá servirse del formato oficial que facilite el Ministerio.

- **Derecho de acceso.** (i) La empresa deberá facilitar a la RLT, si existe y lo solicita, los datos promediados de las cuantías efectivamente abonadas, y será la RLT la que facilite la información a los trabajadores. (ii) Si no existe RLT, la empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten solo las diferencias existentes entre la retribución promediada de hombres y mujeres.

3. Auditoría retributiva

- **Empresas obligadas:** las empresas que elaboren un plan de igualdad, obligadas o voluntariamente.
- **Finalidad:** Obtener información salarial para comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva y, en caso de detectarse diferencias de trato, identificar qué se necesita para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades para superarlas.
- **Obligaciones de la empresa.** (i) Realizar un **diagnóstico de la situación retributiva**, que refleje la evaluación de los puestos de trabajo (asignándoles un valor numérico en función de los factores concurrentes: tareas y funciones, sector de actividad, tipo de organización, etc.) y detecte los factores desencadenantes de desigualdades retributivas (como ausencia de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa o dificultades para la promoción profesional o económica por exigencias de movilidad o de disponibilidad no justificadas). (ii) Establecer un **plan de actuación** para corregir las desigualdades retributivas, fijando objetivos, actuaciones

concretas, cronograma y responsable/s de su implantación y seguimiento.

- **Vigencia de la auditoría.** La misma que la del plan de igualdad, salvo que en el mismo se determine una vigencia inferior.

4. Responsabilidades de la empresa

- **En caso de incurrir en diferencias retributivas.** 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 **25%**, el registro deberá incluir una **justificación objetiva**, sin que el hecho de incorporarla excluya su consideración como indicio de discriminación.
- **Si la empresa incumple sus obligaciones de registro salarial, auditoría retributiva, entrega de información, o incurre en diferencias retributivas no justificadas,** puede exponerse a **sanciones administrativas** por concurrencia de discriminación ([art. 8.12 LISOS](#)), que pueden llegar a multas de hasta 187.515 € en su grado máximo, y sanciones accesorias como la pérdida automática o exclusión de ayudas y bonificaciones.

5. Plazos de cumplimiento

- Las obligaciones recogidas en este Reglamento serán exigibles a los **seis meses después de su publicación**, esto es, a partir del **14.04.2021**.
- La obligación de **auditoría retributiva** tendrá la misma **aplicación paulatina** que la obligación de disponer de un plan de igualdad que regula la [Disp. Transit. 12](#) LOI.
- También en el plazo de **6 meses** desde la publicación del Reglamento (antes del 14.04.2021) se aprobará por Orden Ministerial el **procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo**.



III. PLANES DE IGUALDAD

Desde la LOI de 2007, las empresas están obligadas a detectar cualquier situación de discriminación laboral, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, o de condiciones de trabajo que no eviten el acoso sexual o por razón de sexo, así como a adoptar **medidas correctoras**, mediante su **obligada negociación con la RLT y su plasmación en el correspondiente plan de igualdad**. Tras reforzarse el plan de igualdad mediante el [RDL 6/2019](#), se aprueba ahora su desarrollo reglamentario a través del RD 901/2020, concretando distintos aspectos técnicos:

1. Empresas obligadas a negociar un plan de igualdad

- Los arts. [45](#) y [46](#) y la [Disp. Transit. 12](#) LOI imponen la obligación de negociar un plan de igualdad a las empresas en función del **número de trabajadores**, según el siguiente calendario de aplicación:

| TOTAL TRABAJADORES | PLAN DE IGUALDAD |
|--------------------|---------------------|
| 250 o más | Exigible desde 2007 |
| Entre 151 y 249 | Desde 07.03.2020 |
| Entre 101 y 150 | Desde 07.03.2021 |
| Entre 50 y 100 | Desde 07.03.2022 |

- El nuevo Reglamento concreta el **cómputo de trabajadores** a estos efectos:
 - Momento del cómputo:** al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.
 - Plantilla computable:** se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de sus centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos temporales y con contratos de puesta a disposición (ETT).

- A tiempo parcial:** se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- Temporales:** se computarán los que hayan estado vigentes en los 6 meses anteriores y por cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.
- Disminuciones de plantilla.** Aunque se produzcan por debajo del umbral mínimo, la obligación de negociar y aplicar un plan de igualdad se mantendrá hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado, o en su caso, durante 4 años.

- También estarán obligadas a negociar un plan de igualdad, aunque no alcancen el umbral de trabajadores, las empresas cuyo **convenio colectivo aplicable** así lo prevea o porque venga **impuesto por la Autoridad Laboral** a raíz de un procedimiento sancionador.

2. Negociación e interlocución a nivel de grupo y de empresa y diagnóstico del plan de igualdad

- Plazos.** Desde que se alcance el umbral mínimo de trabajadores o se apruebe el convenio colectivo, la empresa dispondrá de **3 meses para iniciar la negociación** del plan de igualdad, que **no podrá prolongarse más de 1 año**.
- Con quién hay que negociar.** Se introducen importantes precisiones:
 - Grupos de empresa.** Se puede elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas del [art. 87 ET](#), es decir, por sindicatos más (o simplemente) representativos. Deberán contemplarse las particularidades de cada empresa y justificarse la conveniencia de tener un solo plan de igualdad.



- **Empresa.** Se distinguen varias hipótesis:
 - **Si existe RLT en la empresa:** estarán legitimados para negociar el plan de igualdad (i) el comité de empresa o los delegados de personal, (ii) las secciones sindicales cuando así se acuerde y sumen en su conjunto la mayoría de los miembros del comité o, (iii) en su caso, el comité intercentros si tiene competencias para la negociación.
 - **Si no existe RLT en la empresa:** como novedad, la comisión se constituirá en la parte social 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. La comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.
 - **Si existen centros de trabajo con la RLT y otros sin ella,** la parte social de la comisión estará integrada por (i) los representantes legales de los centros que cuentan con RLT y (ii) por la comisión sindical constituida en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con RLT. Esta comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 miembros por cada una de las partes.
 - Se podrá contar con **apoyo y asesoramiento externo** especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
 - **Comisión negociadora.** Se encargará de negociar el diagnóstico y las medidas del plan de igualdad, elaborar el informe del diagnóstico, priorizar las medidas, definir los indicadores de medición e impulsar las primeras acciones de información, entre otras funciones. Su composición será equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes y sus integrantes tendrán los mismos derechos que los negociadores de convenios colectivos, estando sujetos al deber de sigilo profesional.
 - **Diagnóstico.** Es la primera función de la comisión negociadora y primera fase de la elaboración del plan de igualdad. El proceso de recogida y análisis de datos en que consiste se sujetará a los criterios señalados en el Anexo del RD 901/2020. El informe resultante formará parte del Plan de Igualdad.
 - **Procedimiento de negociación.** De las reuniones, que habrán de desarrollarse de buena fe, con entrega de cuanta documentación e información resulte necesaria, se levantarán las actas correspondientes. (i) En caso de desacuerdo, podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria. Si sigue sin alcanzarse acuerdo, la empresa podrá aplicar unilateralmente el Plan, pero puede que no se beneficie del distintivo de igualdad. (ii) Si se alcanza acuerdo, se remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito y registro.
3. **Contenido mínimo, ámbito de aplicación, vigencia, seguimiento y revisión del Plan de Igualdad**
- **Contenido mínimo.** (a) partes concertantes, (b) ámbito personal, territorial y temporal, (c) informe del diagnóstico, (d) vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, (e) definición de objetivos cualitativos y cuantitativos, (f) descripción de medidas



concretas, plazos de ejecución y prioridades, (g) identificación de medios y recursos necesarios, (h) calendario de actuaciones, (i) sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, (j) procedimiento de modificación y resolución de discrepancias. Asimismo, se podrán incorporar medidas relativas a violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras.

- **Vigencia.** La que convengan las partes sin que pueda ser superior a 4 años.
- **Ámbito de aplicación.** El Plan de Igualdad se aplicará a toda la empresa, sin perjuicio de peculiaridades o acciones especiales para determinados centros de trabajo.
- **Seguimiento y evaluación.** El Plan deberá incluir un órgano de vigilancia y seguimiento (con participación paritaria de empresa y personas trabajadoras y, en la medida de lo posible, de hombres y mujeres) que realizará evaluaciones periódicas conforme al calendario que se fije.
- **Revisión.** El Plan de Igualdad se revisará (i) según los plazos que se fijen en el mismo, (ii) cuando así lo decida la empresa para mejorarlo o reorientarlo y (iii) cuando concurren circunstancias que evidencien insuficiencias del Plan o alteren sustancialmente el contexto o equilibrios en los que se acordó como, por ejemplo, un cambio importante en la plantilla o que se condene judicialmente a la empresa por discriminación por razón de sexo.

4. Registro obligatorio y distintivo de igualdad

- **Registro obligatorio.** Los Planes de Igualdad, tanto obligados como voluntarios, acordados o no, deberán inscribirse en registro público, que permitirá el acceso público a su contenido.
- **Distintivo de igualdad.** Para su obtención se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y acordado.
- **Depósito voluntario.** Las empresas podrán realizar el depósito voluntario de las medidas, acordadas o no, que adopten para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, incluido el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

5. Plazos de cumplimiento

- Las nuevas obligaciones serán exigibles en el plazo de **3 meses** desde la publicación de la norma en el BOE, esto es, **a partir de 14.01.2021**.
- En el caso de las empresas con planes ya vigentes, éstas deberán adaptar sus Planes de Igualdad a las exigencias de diagnóstico, negociación, contenido, etc. que fija el nuevo Reglamento en el plazo de **12 meses** desde la entrada en vigor del Reglamento (por tanto, **antes del 14.01.2022**).
- Las empresas obligadas por primera vez a tener plan de igualdad quedarán sujetas a la nueva regulación desde que alcancen el umbral de trabajadores vigente o llegue la fecha de vigencia de la norma, tal y como se ha expuesto en el apartado 1 ("Empresas obligadas a negociar un plan de igualdad").



©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.



IS 713573