

BOLETÍN INFORMATIVO DERECHO LABORAL

REGLAMENTO SOBRE PLANES DE IGUALDAD *(Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro)*

Y REGLAMENTO SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES *(Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).*

Madrid, 27 de octubre de 2020

El pasado 14 de octubre de 2020 se publicaron en el BOE dos Reales Decretos que desarrollan reglamentariamente la normativa relacionada con los planes de igualdad en la empresa. En concreto, estas dos normas son:

- 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](#) (en adelante, el RD 901/2020).
- El [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#) (en adelante, el RD 902/2020).

A continuación, resumimos los aspectos laborales más destacados de esta nueva normativa, quedando a su disposición por si necesitan ampliar esta información.

I. CONTEXTO NORMATIVO.

El [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#) (en adelante, el RDL 6/2019) introdujo importantes modificaciones en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#), en materia de igualdad.

Uno de los aspectos más destacables fue la ampliación de la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en aquellas empresas con más de 50 trabajadores en plantilla (anteriormente, la obligación recaía para empresas con más de 250 trabajadores). A pesar de ello, la disposición transitoria décimo segunda de la ley, estableció la aplicación de esta obligación de forma escalonada, en función del tamaño de la empresa y conforme al siguiente período transitorio:

Nº de trabajadores	Periodo transitorio para la aprobación del Plan de Igualdad
De 50 a 100 trabajadores	3 años (hasta 7/3/2022)
De 101 a 150 trabajadores	2 años (hasta 7/3/2021)
De 151 a 250 trabajadores	1 año (hasta 7/3/2020)

Del mismo modo, el RDL 6/2019 también concretó los elementos que debían formar parte de los planes de igualdad, así como la obligatoriedad de registro de los mismos.

Por otro lado, el RDL 6/2019 modificó el artículo 28 del [Estatuto de los Trabajadores](#), estableciendo a partir de ese momento la obligatoriedad de las empresas de llevar un registro salarial.

Estos dos nuevos Reales Decretos nacen con el objetivo de complementar la normativa anterior y concretar aquellos aspectos que requieran mayor precisión jurídica. Ambos forman parte del acuerdo social de 30 de julio de 2020 firmado entre el Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y los sindicatos UGT y CCOO.

II. REGLAMENTO SOBRE PLANES DE IGUALDAD (Real Decreto 901/2020).

Este nuevo Reglamento desarrolla el contenido de los Planes de Igualdad, así como las obligaciones de registro, depósito y acceso a los mismos.

Aspectos más destacados:

- Aplicación tanto a las **empresas obligadas a elaborar planes de igualdad** (es decir, empresas con más de 50 trabajadores en plantilla, o que en caso de tener una plantilla inferior, estén obligadas a ello en virtud de convenio colectivo o sanción de la autoridad laboral), como a aquellas **empresas que voluntariamente**, previa negociación colectiva, **hubiesen procedido a su elaboración**.
- La **entrada en vigor** del RD se producirá a los tres meses de su publicación (es decir, el **14 de enero de 2021**).
 - Los planes de igualdad vigentes en ese momento deberán adaptarse a esta nueva normativa en el plazo previsto para su revisión o, en su defecto, en un máximo de 12 meses desde la entrada en vigor de la norma RD 901/2020.
- La **duración** del Plan de Igualdad será la que pacten las partes, con un **máximo de 4 años**.
- Es obligatoria la **revisión del Plan de Igualdad** en determinadas circunstancias (art. 9), lo cual implicará la actualización del diagnóstico de la situación y las medidas del plan de igualdad.
 - No obstante, el Plan de Igualdad puede revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir o incluso dejar de aplicar algunas medidas, todo ello en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de objetivos.

- **Plan de Igualdad para grupo de empresas.** Se incluye la posibilidad de elaborar e implantar un Plan de Igualdad único para todas o parte de las empresas que formen parte de un grupo de empresas, siempre y cuando así se acuerde por las organizaciones legitimadas para negociar.
 - El Plan deberá tener en cuenta la actividad de cada empresa y los convenios colectivos que resulten de aplicación a cada una de ellas.
 - El **diagnóstico de la situación** deberá realizarse **individualmente** a cada una de las empresas que conformen el grupo.
 - Será necesario **justificar la conveniencia** de disponer de un único Plan de Igualdad para varias empresas de un mismo grupo.
- **Cómputo de la plantilla** para determinar la obligatoriedad de un Plan de Igualdad. Deberá realizarse como mínimo **dos veces al año** (el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año, respectivamente) conforme a las siguientes reglas:
 - Debe tenerse en cuenta la **totalidad de la plantilla**, independientemente del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación temporal (incluidas las personas con contrato fijo discontinuo, de duración determinada o con contrato de puesta a disposición).
 - Los **contratos de duración determinada** que se hayan extinguido en los 6 meses anteriores a la realización del cómputo de plantilla también se tendrán en cuenta (cada 100 días trabajados o fracción se computa como una persona trabajadora más).
- La obligación de negociar, elaborar y aplicar el Plan de Igualdad nace en el momento en que se alcance el umbral de trabajadores establecido legalmente.
 - Dicha obligación se mantiene aunque el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez esté constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el período de vigencia del plan acordado o, en su defecto, **durante 4 años**.
- **Procedimiento de negociación y participación de las personas trabajadoras en el diseño del Plan de Igualdad.**
 - La negociación se llevará a cabo con la **Representación Legal de los Trabajadores** a través de la creación de una Comisión paritaria.
 - Cuando **no exista Representación Legal de los Trabajadores** se creará una **Comisión Negociadora *ad hoc*** con los **sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa.
 - Los sindicatos tienen un plazo de 10 días para responder a la solicitud de negociación efectuada por la empresa.
 - En este caso, la Comisión estará formada por 6 miembros en representación de la empresa y por otros 6 miembros en representación de los trabajadores.
 - La Comisión podrá contar con **asesoramiento externo especializado**, con voz pero sin voto.

- Durante el proceso de negociación se levantará **acta** de cada una de las reuniones.
- Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los **mismos derechos y obligaciones** que las personas que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos (deber de sigilo y no utilización de la documentación para fines distintos de aquellos para los que ha sido facilitada).
- **Plazo para iniciar la negociación** y constituir la Comisión Negociadora: en los **3 meses** siguientes al momento en que se hubiesen alcanzado los umbrales de trabajadores que hacen obligatorio el plan de igualdad.
 - En todo caso, las empresas deben negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del Plan de Igualdad en el **plazo máximo de 1 año** a contar desde la finalización de la negociación.
- **Diagnóstico de la situación.** Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad debe llevarse a cabo un análisis de la situación de la empresa en el que se reflejará, mediante indicadores cualitativos y cuantitativos, las posibles desigualdades o diferencias existentes en la empresa.
 - El RD incluye un **Anexo** con los **criterios** que deben tenerse en cuenta para elaborar el diagnóstico de la situación.
 - Se establece la **obligatoriedad de incorporar el informe de diagnóstico de la situación al Plan de Igualdad.**
- **Contenido mínimo obligatorio del Plan de Igualdad:**
 - Determinación de las partes que lo conciertan.
 - Ámbito personal, territorial y temporal.
 - Informe de diagnóstico de la situación.
 - Resultados de la auditoría retributiva (ver *Punto II.*)
 - Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
 - Definición de medidas concretas y prioridades.
 - Identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos).
 - Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas incluidas en el 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.

■ **Registro de planes de igualdad:**

- Inscripción obligatoria acompañada de la **hoja estadística** (Anexo RD 713/2010).
- El **depósito** de las medidas adoptadas para prevenir la **discriminación entre mujeres y hombres y el acoso sexual y/o por razón de sexo** será de carácter **voluntario**.

III. REGLAMENTO SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA (Real Decreto 902/2020).

El RD 902/2020 desarrolla reglamentariamente el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor contenido en el artículo 28.1 del ET.

Estos son los aspectos más destacados:

- **Objeto** de la norma es establecer un conjunto de medidas específicas que hagan efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- **Ámbito de aplicación.** El RD 902/2020 se limita al ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET, así como al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.
- Los elementos básicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación son el **principio de transparencia retributiva** y la obligación de **igual retribución por trabajos de igual valor**.
- El **Principio de transparencia retributiva** tiene como objeto identificar discriminaciones, directas e indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo. Según la normativa, este principio debe aplicarse a través de los siguientes **instrumentos**:
 - **Registro retributivo.** Con anterioridad a la publicación de este RD 902/2020, ET (art. 28.2 ET) ya contemplaba la obligación de las empresas de elaborar un registro retributivo que debe incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla (incluido el personal directivo y los altos cargos), desagregados por sexo y distribuidos por grupos o categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.
 - Se debe establecer la **media aritmética y la mediana** de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos en cada grupo o categoría profesional, nivel o puesto.

- Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de los trabajadores de un sexo sea superior, al menos, en un 25% a las del otro, se debe incluir la **justificación** de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo.
- En la elaboración y modificación del registro se debe **consultar a la RLT** con al menos 10 días de antelación.
- Deberá respetar el **formato** establecido por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- El **periodo de referencia** será, con carácter general, el **año natural**.
- **Derecho a la información** contenida en el registro retributivo a través de la RLT.
 - Cuando no exista RLT, la información facilitada a los trabajadores se limitará a las **diferencias porcentuales** que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.
- **Auditoría retributiva**. Formará parte del Plan de Igualdad con el objeto de 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.
 - **Misma vigencia que el Plan de Igualdad** del que forme parte.
 - Obliga a la empresa a realizar un **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa y a establecer un **plan de actuación**. para corregir las desigualdades retributivas.
 - Está prevista la elaboración de una **guía técnica** por parte del Instituto de la Mujer.
- **Sistema de valoración de puestos de trabajo** en el convenio colectivo. El procedimiento está pendiente de desarrollo a través de una Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Igualdad que está prevista que se apruebe en los próximos 6 meses.
- La **obligación de igual retribución por trabajos de igual valor** vincula a todas las empresas, con independencia del número de trabajadores, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Se entiende que un trabajo tiene igual valor que otro cuando sean equivalentes:

- La naturaleza de las funciones o tareas encomendadas.
- Las condiciones educativas.
- Las condiciones profesionales o de formación.
- Los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que se lleven a cabo.

- Para una correcta **valoración de los puestos** se deben aplicar los **criterios de adecuación** (factores relacionados con la actividad), **totalidad** (tomando en consideración 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).
- **Consecuencia de la inobservancia de las normas sobre registro salarial** (art. 10). La LISOS considera la discriminación salarial como **falta muy grave** en materia de relaciones laborales, lo cual puede conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.
- **Entrada en vigor**. El RD 902/2020 entrará en vigor a los 6 meses de su publicación, es decir, el **14 de abril de 2021**.

FIN DOCUMENTO

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.