
URÍA MENÉNDEZ

Medidas sobre negociación de Planes de
Igualdad e instrumentos para transparencia
retributiva entre mujeres y hombres

15 de octubre de 2020

1. Regulación de los planes de igualdad y su registro

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, “**RD 901/2020**”), se aprueba con la finalidad de dar cumplimiento a las previsiones recogidas en 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. Este último amplió la obligación de aprobar planes de igualdad a todas las empresas con cincuenta o más trabajadores (sometido a un período transitorio), modificó el contenido obligatorio de los planes de igualdad, programó la creación y regulación del Registro de Planes de Igualdad y previó el desarrollo reglamentario de determinadas materias.

La norma **entrará en vigor a los tres meses desde su publicación en el BOE (14 de enero de 2021)** (DF 3.ª).

Se prevé un régimen transitorio para los planes de igualdad vigentes a fecha 14 de enero de 2021 que deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en el plazo máximo de doce meses, contados desde el 14 de enero de 2021, previa negociación (DT única).

1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A) Compromiso de todas las empresas con la igualdad de trato y oportunidades

Todas las empresas (en el sentido del art. 1.2 ET, esto es, empleadoras de trabajadores), con independencia del número de personas trabajadoras de su plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

B) Obligatoriedad de la existencia de planes de igualdad. Excepciones

La **obligación** de establecer un plan de igualdad se impone:

- A las empresas de cincuenta o más trabajadores .
- A las empresas, cualquiera que sea su plantilla, que deben elaborar un plan de igualdad por establecerlo el convenio colectivo aplicable, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción.
- A las empresas, cualquiera que sea su plantilla, que resulten obligadas a elaborar un plan de igualdad por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, salvo lo que expresamente establezca el acuerdo sancionador.

En el resto de las empresas, la elaboración del plan de igualdad será **voluntaria**, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, y les será de aplicación lo regulado en el RD 901/2020 cuando así resulte de su contenido.

A efectos de comprobar que se alcanza el **umbral de personas** que hacen obligatorio el plan de igualdad, se computan todos los trabajadores de la empresa, de todos sus centros de trabajo y cualquiera que sea el tipo de contrato. Expresamente se señala que deben incluirse en el cómputo:

- Los trabajadores fijos discontinuos.
- Los trabajadores con contratos de duración determinada.
- Los trabajadores con contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.
- Las personas trabajadoras con contrato de puesta a disposición.
- Los trabajadores a tiempo parcial: se computan como una persona trabajadora más con independencia del número de horas trabajadas.

El cómputo se efectuará, al menos, el **último día de los meses de junio y diciembre de cada año**.

- Si en alguno de estos momentos se alcanza el umbral de cincuenta personas trabajadoras, nacerá la obligación de elaborar y aplicar el plan de igualdad.

- 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 cuatro años.

C) Ámbitos funcionales específicos

- Planes de igualdad de empresa: Las obligaciones de elaborar un plan, así como las relativas a su contenido, se refieren a la empresa, sin perjuicio de que se establezcan peculiaridades para los centros de trabajo.
- Plan de igualdad de grupo de empresas: Podrá elaborarse un único plan de igualdad para un grupo de empresas o para parte de las empresas del grupo si se acuerda con las organizaciones legitimadas. En este caso, (i) el plan de igualdad deberá justificar la conveniencia de un único plan; (ii) deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que integran el grupo y los convenios colectivos que resulten aplicables; (iii) deberá incluir información de los diagnósticos de cada empresa; y (iv) las empresas no incluidas en el plan de igualdad de grupo deberán tener su propio plan.

1.2. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

A) Plazo para negociar (art. 4)

La negociación debe iniciarse en el plazo de tres meses contados desde que se alcanzaron los umbrales que determinan la obligación de negociar el plan de igualdad.

- Si la elaboración del plan de igualdad procede de la obligación prevista en un convenio colectivo, la negociación se iniciará en el plazo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio.
- Si la elaboración del plan de igualdad fue acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar la negociación será el que fije la autoridad laboral en dicho acuerdo.

En todo caso, las empresas deberán tener negociado y aprobado su plan de igualdad, y presentada la solicitud de registro, en el **plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en**

que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación, de conformidad con lo que se acaba de señalar.

B) Procedimiento de negociación (art. 5)

i) Reglas de legitimación

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deben ser negociados con los representantes legales de las personas trabajadoras. A tal efecto se constituirá una comisión con representación paritaria de empresa y trabajadores.

Por parte de los trabajadores es necesario distinguir:

1.º) Si hay representantes:

- Pueden participar el comité de empresa, los/las delegados/as de personal o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- La participación corresponderá a 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.
- Se respetará la proporcionalidad de la representatividad de la parte social.
- Si la empresa tiene varios centros de trabajo, negociará el comité intercentros si existe y tiene competencia negociadora.
- Si se trata de un plan de igualdad de grupo, se aplican las reglas de legitimación de los convenios colectivos de grupo de empresas establecidas en el art. 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, “ET”).

2.º) Si no hay representantes en la empresa:

- La representación de las personas trabajadoras en la comisión estará 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.

- La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

3.º) Si hay centros de trabajo con representación y otros sin ella:

- La parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos antes señalados y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al apartado anterior en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida.
- En este caso, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de **trece miembros** por cada una de las partes.

ii) **Requisitos procedimentales comunes**

Se establecen las siguientes disposiciones de orden general en la composición y actuación de la comisión negociadora:

- Deberá 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.
- Se levantará acta de cada una de las reuniones.
- Se deberá negociar de buena fe.
- Los integrantes de la comisión negociadora tendrán acceso a la información y documentación necesaria, dispondrán de los mismos derechos y obligaciones que los negociadores del convenio colectivo y deberán observar el deber de sigilo.

C) Competencias de la comisión negociadora (art. 6)

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los 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.

Corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

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

1.3. CONTENIDO Y REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

A) Diagnóstico de situación (art. 7)

Debe incluir, al menos, las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.

- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Debe afectar a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a todos los niveles jerárquicos y a su 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.

El Anexo del RD 901/2020 recoge los criterios conforme a los cuales debe elaborarse el diagnóstico.

Si el diagnóstico evidencia 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.

B) Contenido mínimo del plan de igualdad (art. 8)

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

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en caso de plan de igualdad grupo, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020.

- 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. Deberá tener una composición paritaria entre representación de la empresa y de los trabajadores, y una composición equilibrada entre mujeres y hombres (art. 9.5)
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Además, el plan de igualdad contendrá las medidas necesarias en virtud del resultado del diagnóstico, incluidas medidas no expresamente contempladas (violencia de género, lenguaje sexista...).

C) Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan (art. 9)

La vigencia del plan de igualdad será la pactada, pero con un máximo de **cuatro años**.

El plan de igualdad será revisado conforme lo que se haya previsto al respecto, pero, además, también:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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 ITSS.
- 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.

De forma periódica habrá de hacerse un seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad. Como mínimo, se realizará una evaluación intermedia y otra final.

D) Extensión de los planes de igualdad (art. 10)

Las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

E) Registro de los Planes de Igualdad (art. 11 y 12)

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción:

- Obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.
- Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, "LOI"), para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre **registro y depósito de convenios**, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (que se modifica con la finalidad de cumplir esa función de acuerdo con la DF 1.ª), sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas.

La inscripción en el registro permitirá el **acceso público al contenido de los planes de igualdad**.

2. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “RD 902/2020”), viene a desarrollar reglamentariamente diversos aspectos regulados por el artículo 28 ET, para lo que establece un conjunto de medidas específicas que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias, todo ello “de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016”, de protección de datos personales (art. 1)

El **ámbito personal de aplicación** incluye las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (art. 2). También será de aplicación al personal laboral al servicio de las administraciones públicas “de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica” (DA 4.^a).

Es importante tener presente que esta norma **entrará en vigor el día 14 de abril de 2021** (a los “seis meses” a contar desde su fecha de publicación en el *Boletín Oficial de Estado*) (DF 4.^a).

2.1. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

El RD 902/2020 define los dos elementos básicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el **principio de transparencia**, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la **obligación de igual retribución por trabajos de igual valor**, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

A) Principio de transparencia retributiva (art. 3)

Las empresas y los convenios colectivos deberán **integrar y aplicar** el principio de transparencia retributiva. Por tal se entiende el que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener **información suficiente y significativa** sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Objeto de la aplicación de este principio es la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando, desempeñado un trabajo de igual valor, “se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.

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

- los registros retributivos;
- la auditoría retributiva;
- el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación; y
- el derecho de información de las personas trabajadoras.

B) Obligación de igual retribución por trabajos de igual valor (art. 4)

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 ET **vincula a todas las empresas**, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos (art. 4.1).

Conforme al artículo 28.1 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 (art. 4.2):

- a) 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.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) 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.
- d) 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.

A los anteriores efectos, podrán ser relevantes, otros factores y condiciones que, con carácter no exhaustivo, enumera el RD 902/2020 (por ejemplo, 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, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, etc.)

Las **personas trabajadoras a tiempo parcial** tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo (art. 11).

2.2. INSTRUMENTOS QUE HACEN POSIBLE EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

A) Registro retributivo (art. 5)

i) Presupuestos y reglas de funcionamiento

Ámbito de aplicación: Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Objeto: 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.

Contenido del registro.

- **Contenido general (art. 5.2)**

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 ET. A tal efecto, deberá establecerse:

- a) 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.
- b) La anterior 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.

- **Especialidades en empresas con auditoría retributiva (art.6)**

En el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, a los anteriores contenidos se añadirán las siguientes especialidades:

- a) El registro deberá reflejar 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 (artículos 4 y 8.1.a) RD. 902/2020) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el artículo 5.2 RD 902/2020.
- b) El registro deberá incluir la **justificación** a que se refiere el art. 28.3 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.

Alcance temporal: 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 el cumplimiento de su carácter “fiel y actualizado” (art. 5.4).

Obligación de consulta a la representación legal y exigencias formales. 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 (art. 5.6).

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 (art. 5.5).

ii) **Acceso a la información del registro**

Se garantiza el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo (art. 5.3):

- a través de la representación legal, que podrá conocer el “contenido íntegro” del registro, o
- de forma directa, en cuyo caso 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.

iii) **Plazo para su establecimiento**

Las empresas tendrán seis meses para adaptar los registros salariales.

B) Auditoría retributiva en las empresas con planes de igualdad (art. 7 y 8)

i) **Concepto**

La auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) LOI, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Al estar vinculadas a los planes de igualdad, el régimen de implantación de las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que la prevista para los planes de igualdad (DT única). De acuerdo con el calendario de implantación de los planes de igualdad fijado en la DT 12 LOI, serán obligatorios para todas las empresas que ahora tengan más de ciento cincuenta trabajadores, y desde el 7 marzo de 2021 para compañías que tengan entre ciento uno y ciento cincuenta trabajadores; y a partir del 7 de marzo de 2022 también para aquellas de entre cien y cincuenta empleados.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo (art. 7.2)

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género (DA 3.^a).

ii) **Contenido**

La auditoría retributiva cumple con dos propósitos necesarios y complementarios: 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

La **auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa** (art. 8.1):

a) **Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa**, que exige:

1.º **La evaluación de los puestos de trabajo** teniendo en cuenta lo establecido en la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, tanto con relación con el sistema retributivo como con relación con el sistema de promoción. Una **correcta valoración de los puestos de trabajo** requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad (art. 4.4).

A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el RD 902/2020 (art. 8.2)

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RD 902/2020, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de

Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo (DF 1.º).

2.º **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.

- b) **Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.
- c) **Transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo (art. 9)**

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, en los términos previstos en el art. 22.3 ET, respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

iii) **Tutela judicial y administrativa (art. 10)**

- La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación del RD 902/2020, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, “podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (“**LISOS**”), incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación”, La discriminación salarial sería, por tanto, considerada una falta muy grave en materia de relaciones laborales (art. 8.12 LISOS), lo que

se sanciona con multas que van desde los 6.251 euros a los 187.515 euros (art. 40.1 c LISOS).

- Igualmente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 148 c) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se podrá iniciar un procedimiento de oficio contra la empresa infractora como consecuencia “de las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente”.

Finalmente, la obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 ET (cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más) tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

Abogados de contacto



Mario Barros García

Socio

+34 915864554

mario.barros@uria.com



Ana Alós Ramos

Socia

+34 934165170

ana.alos@uria.com



Raúl Boo Vicente

Counsel. Valencia

+34 963531779

raul.boo@uria.com



Jorge Gorostegui Arriero

Counsel. Bilbao

+34 944794988

jorge.gorostegui@uria.com



Jesús Mercader Uguina

Counsel. Madrid

+34 915860759

jesus.mercader@uria.com



Juan Reyes Herreros

Socio. Barcelona

+34 93465553

juan.reyes@uria.com

**BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
LIMA
SANTIAGO DE CHILE**

www.uria.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico