

**REF. LAB.: 2021/08**

**FECHA: 15-06-2021**

**ASUNTO: PLANES DE IGUALDAD Y POLÍTICAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Estimado cliente.

Procedemos en esta circular a recordarles las obligaciones existentes en materia de Planes de Igualdad e Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres.

### **I.- PLANES DE IGUALDAD.**

La Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de hombres y mujeres estableció que las empresas que contaran con más de 250 trabajadores, tenían la obligación de tener Plan de Igualdad. Posteriormente dicha norma se modificó por el RDL 6/2019 de 1 de marzo estableciendo la obligación a partir de 50 trabajadores con determinados calendarios. Estas normas tienen su desarrollo reglamentario en el reciente **RD 901/2020 de 13 de octubre sobre planes de igualdad (BOE de 14-10-2020)**, que ha entrado en vigor en fecha 14-01-2021, que viene a regular lo que a modo de resumen les indicamos a continuación.

**Deben elaborar un Plan de Igualdad las empresas de 50 o más trabajadores,** computando la de todos sus centros de trabajo y todo tipo de contratos (incluso los temporales, fijos discontinuos, a tiempo parcial y los puestos a disposición por ETT). A estos efectos se computará la plantilla a 30/06 y 31/12 de cada año y se sumarán los días trabajados de los 6 meses anteriores de los temporales extinguidos, considerándose 1 trabajador por cada 100 días trabajados.

Una vez alcanzado el umbral citado (50 trabajadores) se abre el plazo de 3 meses para constituir una comisión para negociar el Plan de Igualdad, que estará formada normalmente por miembros de la representación legal de los trabajadores y la empresa o en caso de que no haya representantes elegidos en la empresa, por los sindicatos más representativos del sector del convenio colectivo.

En el plazo de 1 año desde que han transcurrido los 3 meses que se indican en el párrafo anterior, la empresa deberá tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de su registro del Plan de Igualdad.

Aquellas empresas que ya tuvieran un Plan de Igualdad vigente antes de esta norma, deberán adaptarlo a la misma, previo proceso negociador con la representación legal de los trabajadores, en el plazo máximo de 1 año a partir de su entrada en vigor (es decir como máximo el 14-01-2022).



Debe tenerse en cuenta que sigue en vigor la Disposición Transitoria 12ª de la Ley Orgánica 3/2007 por la que se incorporó el siguiente calendario para la obligación de tener un Plan de Igualdad, el cual habrá de aplicarse tras la entrada en vigor de la nueva norma conforme a los plazos que en la misma se indican:

- Empresas de 151 a 250 trabajadores: a partir del 07-03-2020.
- Empresas de 101 a 150 trabajadores: a partir del 07-03-2021.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: a partir del 07-03-2022.

Igualmente recordamos que el incumplimiento de estas obligaciones implica el riesgo de que la Inspección de Trabajo pueda imponer sanciones por infracción grave (artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social) con multas de entre 626 y 6.250 euros.

Con carácter previo al plan, se elaborará un Diagnóstico Previo, negociado con la representación legal de los trabajadores.

Los planes se inscribirán en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, y por el procedimiento regulado para los mismos. Este Registro será de acceso público.

Le indicamos a continuación los puntos más importantes por los que se rigen los Planes de Igualdad, por si resulta de su utilidad:

#### I.- Normativa reguladora:

- Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 45 a 49), modificada por el RDL 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.
- Estatuto de los Trabajadores (artículos 17.5, 64.1, 85.1 y 2).
- RD 901/2020 de 13 de octubre de desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad.

#### II.- Obligatoriedad: Es obligatorio en los siguientes casos:

- a) Empresas a partir de 50 trabajadores (con el periodo transitorio antes indicado).
- b) Cuando así se establezca en un convenio colectivo.
- c) Cuando lo exija la Autoridad Laboral en sustitución de una sanción por este motivo.

En el resto de los casos es voluntario.

#### III.- Contenido mínimo:

- El Plan debe basarse en los principios de transparencia, negociación y participación.



- Diagnóstico Previo: situación de la empresa a una determinada fecha, con información sobre el nº de plantilla, desglose por hombres y mujeres en general, por categorías, por nivel retributivo y sobre las materias que más abajo se indican.
- Objetivos concretos a alcanzar.
- Medidas para alcanzar en la empresa la igualdad de trato, igualdad de oportunidades y la eliminación de discriminaciones por razón de sexo.
- Estrategias y prácticas para su consecución.
- Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos y calendario de controles y seguimiento.
- Comprenderá a la totalidad de la empresa, sin perjuicio de las acciones específicas adecuadas que puedan precisar determinados centros de trabajo.
- Debe figurar la persona responsable del Plan (alguien de la empresa).
- Comisión paritaria de seguimiento.
- Duración del Plan, que no podrá ser superior a 4 años.

Materias que deben contenerse en el Diagnóstico Previo y regularse en el Plan:

1. Acceso al empleo, selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación y promoción profesional.
4. Condiciones laborales y retribuciones (auditoría salarial hombres/mujeres y Registro con valores medios de salarios, complementos y extrasalariales, separados por sexo y grupos profesionales, categorías y puesto de trabajo iguales y de igual valor). Si el promedio de retribuciones de un sexo es superior al del otro en un 25%, debe incluirse en dicho Registro la justificación de que la diferencia no responde a motivos de discriminación por sexo.
5. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre hombres y mujeres y corresponsabilidad. Especial incidencia en la maternidad y paternidad.
6. Infrarrepresentación femenina.
7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: medidas específicas para su prevención y detección y procedimientos especiales de denuncia o reclamación, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, planes de formación.

IV.- Transparencia: Se garantizará el acceso de los representantes de los trabajadores y, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido y consecución de objetivos de los Planes de Igualdad.

## **II- IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Por otro lado, el también reciente **RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14-10-2020)**, que ha entrado en vigor el 14-04-2021, regula como principio básico la ausencia de discriminación salarial y en base al mismo:



- Si se declara nula una cláusula de un contrato o un pacto por discriminación salarial, se tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.
- El empresario deberá pagar a hombres y mujeres la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, entendiéndose por tal cuando haya equivalencia en la naturaleza de las funciones, las tareas encomendadas, las condiciones exigidas de tipo educativo, profesional o de formación, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en que se llevan a cabo.

Para ello se utilizarán tres instrumentos:

**1º.- Registro retributivo:** Toda empresa deberá llevar un registro retributivo de toda la plantilla, incluidos directivos y altos cargos, que deberá reflejar la media aritmética y la mediana de los salarios, los complementos y conceptos extrasalariales, desagregados por sexos y distribuidos por grupos, categorías o puestos de igual valor. El periodo de referencia utilizado será el año natural.

Tanto el Ministerio de Trabajo como la Dirección General han publicado modelos que las empresas podrán utilizar a estos efectos.

Para el establecimiento del modelo de Registro, habrá que consultar previamente a la representación legal de los trabajadores, en la empresa donde existan.

Si algún trabajador solicita información de este Registro, solo hay que facilitarle las diferencias porcentuales de los conceptos entre los promedios de hombres y mujeres, salvo que se trate de los representantes legales de los trabajadores los cuales tendrán derecho a conocer el contenido íntegro del Registro.

**2º.- Auditoría Retributiva:** Las empresas obligadas a hacer un Plan de Igualdad (ver apartado I.- de esta circular), deberán incluir en el mismo una Auditoría Retributiva, con diagnóstico, evaluación y valoración de los puestos de trabajo, otros factores como tareas, funciones, etc., las desigualdades retributivas y el plan de actuación para su corrección.

**3º.- Transparencia en la Negociación Colectiva:** Se establece la obligación de que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos se aseguren de que los sistemas de clasificación profesional (definición de grupos y categorías profesionales) del convenio garantizan la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Atentamente,

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.