

# NOVEDADES EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

**MIM** Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

**Cámara**  
MADRID

**CCOO** \*\*\*\*  
comisiones obreras de Madrid

**UGT** Madrid

FEBRERO 2021

## Novedades normativas

---

- **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.
- **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.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

# NOVEDADES

EMPRESAS  
OBLIGADAS A  
NEGOCIAR,  
ELABORAR E  
IMPLEMETAR PLANES  
DE IGUALDAD

PROCEDIMIENTO  
NEGOCIADOR

CONTENIDOS

REGISTRO DE  
LOS PLANES DE  
IGUALDAD

RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades



**EMPRESAS  
OBLIGADAS  
A  
NEGOCIAR**

PLANES DE IGUALDAD A PARTIR DE 50 EMPLEADOS/AS.

IMPLANTACIÓN : Transición en función del volumen de la plantilla.

151-250 = PLAZO 1 AÑO

7 marzo 2020

101-150 = PLAZO 2 AÑOS

7 marzo 2021

50-100 = PLAZO 3 AÑOS

7 marzo 2022

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”»

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



## PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

### Plazos

Las empresas deberán iniciar el proceso de negociación en el plazo máximo de 3 meses desde el momento en que alcanzan las personas de la plantilla que lo hacen obligatorio.

Las empresas obligadas por convenio colectivo en el plazo que marque el convenio o, en su defecto, en los 3 meses posteriores al mismo.

Cuando la obligación proceda de un procedimiento sancionador, en el plazo que fije la autoridad laboral.

En todo caso, las empresas tendrán negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de 1 año a contar desde el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

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



## PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

### Comisión Negociadora Características generales

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria :

- ✓ la representación de la empresa
- ✓ la representación de las personas trabajadoras.

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



## PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

### Comisión Negociadora

En empresas CON  
representación legal de  
las personas  
trabajadoras

Como regla general, la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, estará compuesta por: el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

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

La composición será proporcional a su representatividad.

En empresas con varios centros, negociará el comité intercentros si tiene establecidas esas competencias.

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



## PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

### Comisión Negociadora

En empresas SIN  
representación legal de  
las personas  
trabajadoras

Se creará una comisión negociadora constituida, por una representación de las personas trabajadoras, 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. 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.



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



## PROCEDIMIENTO O NEGOCIADOR

### Comisión Negociadora

### Competencias

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, 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.
- Información y sensibilización a la plantilla.
- La comisión negociadora del plan podrá (es recomendable) dotarse de un reglamento de funcionamiento interno

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



## LOS PLANES DE IGUALDAD

### Contenidos

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

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



## **Novedades en el diagnóstico**

### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.**

46.2 LOIEMH. (...) Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras las materias de :

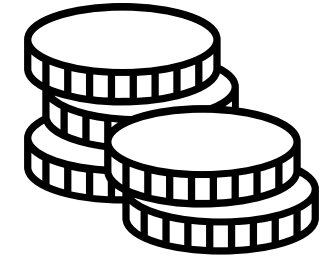
- a) Acceso al empleo,
- b) Clasificación profesional,
- c) Promoción y formación,.
- d) Retribuciones,
- e) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar,
- f) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo.**

**46.2 LOIEMH (...) diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:**

- a) Proceso de selección y contratación.**
- b) Clasificación profesional,**
- c) Formación,**
- d) Promoción profesional,**
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres,**
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,**
- g) Infrarrepresentación femenina,**
- h) Retribuciones**
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y  
hombres



## 4 CAPÍTULOS

1

**OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

2

**DEFINICIONES**

**Principio de transparencia retributiva**  
**Obligación de igual retribución por trabajos de igual valor**

3

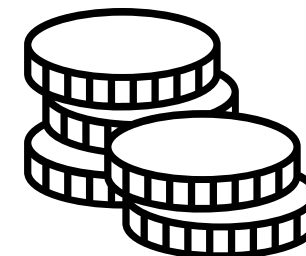
**INSTRUMENTOS**

**Registro retributivo**  
**Registro retributivo de empresas con obligación de auditoría**  
**(Información y acceso al registro retributivo)**  
**Auditoría retributiva**  
**Valoración de puestos de trabajo**

4

**TUTELA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA**

Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y  
hombres

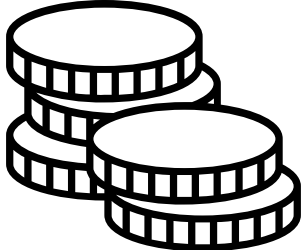


## OBJETO

**Establecer medidas  
específicas para  
hacer efectivo el  
derecho a la  
igualdad de trato y  
no discriminación  
entre mujeres y  
hombres en materia  
retributiva**

## APLICACIÓN

**Relaciones laborales  
reguladas en el  
Estatuto de los  
Trabajadores/as**



Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y  
hombres

# DEFINICIONES

**Principio de transparencia**

**Principio de igual retribución por trabajos de igual valor**

Principio de transparencia retributiva

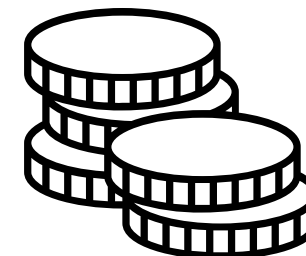
APLICAR  
INTEGRAR

EMPRESAS  
CONVENIOS COLECTIVOS

GARANTIZA  
R

La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres

Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y  
hombres

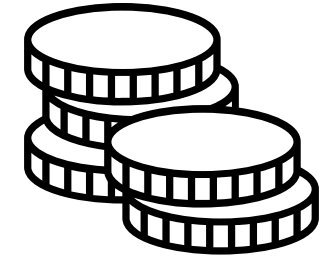


Principio de transparencia

Entendido como aquel 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.

**Identificar discriminaciones**, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, es decir, cuando se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente.

Se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: **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.



Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y  
hombres

Principio de igual valor

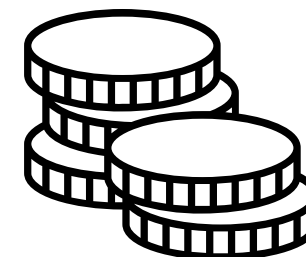
APLICAR  
INTEGRAR

EMPRESAS  
CONVENIOS COLECTIVOS

GARANTIZA  
R

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen  
los criterios de adecuación, totalidad y objetividad





Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y  
hombres

**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.

**Condiciones educativas:** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

**Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora. Incluye la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad

**Condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño:** los diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad

Principio de igualdad retributiva

# INSTRUMENTOS

Registro retributivo

Auditoría retributiva

Valoración de puestos de trabajo

Derecho de información

# Registro retributivo

Art. 28.2 ET

Obligación para **todas** las empresas

(indiferente número de personas trabajadoras)

Toda la plantilla

(INCLUIDO PERSONAL DIRECTIVO Y ALTOS CARGOS))

Valores medios del salario

MEDIA ARITMÉTICA – MEDIANA distribuido por:  
**GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORÍA PROFESIONAL/NIVEL/PUESTO**  
(salario base, complementos salariales, percepciones extrasalariales)

Anual (año natural)

(modificación en caso de alteraciones sustanciales))

**Media** suma de todos los valores dividido entre el número total de valores

**Mediana** se puede calcular poniendo los números en orden ascendente y luego localizando el número del centro de esa distribución

# Registro retributivo

Art. 28.2 ET

## Acceso al registro retributivo

**TRABAJADOR/A  
(EMPRESA SIN RLT))**

Información de la diferencia porcentual de 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

**REPRESENTACIÓN LEGAL DE  
TRABAJADORES/AS  
(EMPRESA CON RLT))**

**Acceso al RR INTEGRRO**

**CONSULTA A LA RLT  
10 DÍAS PREVIOS A LA ELABORACIÓN O  
MODIFICACIÓN DEL RR**

# Registro retributivo empresas con auditoria

Art. 28.2 ET

## Peculiaridades

Medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor según la Valoración de Puestos de Trabajo

Justificación de la diferencia de al menos  $> 25\%$  de un sexo respecto al otro de la media aritmética o mediana de las retribuciones totales en la empresa de los puestos de trabajo

Art. 28.3 ET

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.



OBLIGACIÓN DE TODAS LAS EMPRESAS REGISTRO SALARIOS MEDIOS DESAGREGADOS POR SEXO



Art. 46.2 Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. Estatuto de los Trabajadores.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un **trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

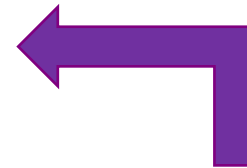
Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar **un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. 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, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.**

OBLIGACIÓN AUDITORIA SALARIAL EN EL SEÑO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD- DESARROLLO REGLAMENTARIO



Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres

# Auditoría retributiva

Se trata de un registro cuantitativo (no nominativo) que recoge los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor

Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución

## Obligación de empresas con Plan de igualdad

(PREVIA A LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD – ART.46.2 E) LOIEMH))

### Vigencia

**Auditoria Retributiva = Plan de Igualdad**

(Se puede pactar una vigencia inferior)

# Auditoria retributiva

**Diagnóstico** de situación retributiva de la empresa



**Plan de actuación** para corregir desigualdades retributivas

Evaluación (objetiva) de puestos de trabajo relacionado con sistemas:

**RETRIBUTIVO  
PROMOCIÓN**

- Deficiencias o dificultades de medidas de conciliación o corresponsabilidad
- Dificultades de promoción profesional o económica

**OBJETIVOS**

**ACTUACIONES CONCRETAS**

**CRONOGRAMA**

**RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓN  
SEGUIMIENTO (evolución y mejoras)**



# Transparencia en la negociación colectiva

## Valoración de puestos de trabajo en el Convenio Colectivo.

(art. 22.3 ET – Sistema clasificación profesional)

## MESAS NEGOCIADORAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVO

### ASEGURAR

- **Ausencia de discriminación** directa/indirecta de mujeres y hombres
- **Aplicación principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor**

# Valoración de puestos de trabajo

Sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de igual retribución por trabajo de igual valor

## FACTORES Y CONDICIONES

GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES



ADECUACIÓN

TOTALIDAD

OBJETIVIDAD

## **Aplicación paulatina de las Auditorias Retributivas**

EMPRESAS DE MÁS DE 150 PERSONAS TRABAJADORAS OBLIGACIÓN DE A.R. DESDE EL 7 DE MARZO DE 2020  
EMPRESAS DE MÁS DE 100 PERSONAS TRABAJADORAS OBLIGACION DE A.R. A PARTIR DEL 7 DE MARZO DE 2021  
EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS OBLIGACIÓN DE A.R. A PARTIR DEL 7 DE MARZO DE 2022

## **Entrada en vigor en 6 meses publicación BOE**

**14 de abril de 2021**

## **GUÍA TÉCNICA PARA LA REALIZACIÓN DE AUDITORIAS RETRIBUTIVAS CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO**

(Instituto de la Mujer en colaboración con sindicatos y patronales más representativas)

## **PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS**

(Publicación plazo hasta 14 de octubre de 2021 por Orden ministerial conjunta Ministerio de Trabajo y de Igualdad))

# REGISTRO

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.

2. A estos efectos 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*,

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

4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos **tendrán que ir acompañados de la hoja estadística** recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo

# HOJA ESTADÍSTICA. ANEXO

1. DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA.
2. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD.
3. DATOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.
4. DATOS RELATIVOS AL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.
5. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Se efectuarán las modificaciones necesarias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos para que éste distinga los planes de igualdad **negociados** y los **acordados**, distinguiendo a su vez si son **obligatorios** o **voluntarios**, facilitando su consulta automatizada.

A efectos de la concesión del **distintivo “Igualdad en la empresa”** y para determinar la existencia de participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración en los términos establecidos en el artículo 10.1.f) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, **se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.**

Esta actuación se enmarca dentro del Servicio Madrid Corresponsable,  
financiado por el Ayuntamiento de Madrid en el marco del  
Proyecto Transversal Madrid ciudad corresponsable.

2020

<https://madridcorresponsable.es/>

---

 **Cámara**  
MADRID

 **CCOO** \*\*\*\*  
comisiones obreras de Madrid

 **UGT** Madrid

 **MIA** Madrid  
Ciudad  
Corresponsable