



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



Inspección de Trabajo  
y Seguridad Social

## PLANES DE IGUALDAD. REGISTRO RETRIBUTIVO

[www.mitramiss.gob.es/itss](http://www.mitramiss.gob.es/itss)

*FRANCISCO JAVIER CALDERON PASTOR*  
*Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León*



# PLANES DE IGUALDAD



## TODAS LAS EMPRESAS

### PREMISA BASICA: DIFERENCIAR MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

TODAS LAS EMPRESAS, CON INDEPENDENCIA DEL NUMERO DE TRABAJADORES, ESTAN OBLIGADAS A ADOPTAR MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

ART. 45.1 ( MEDIDAS) Y ART. 48 ( PROTOCOLO DE ACOSO)

ART. 2.1. RD 901 /2020

**Deposito voluntario**

PLANES DE IGUALDAD:

- EMPRESAS DE MAS DE 50 TRABAJADORES
- OBLIGUE EL CONVENIO COLECTIVO
- SANCION DE LA AUTORIDAD LABORAL



## Plazos nuevos planes de igualdad para empresas según plantilla

«**Disposición transitoria décima segunda.** Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción 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.

Para la aplicación de lo dispuesto en **el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica**, en la redacción dada a los mismos 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

- Las empresas de **más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras** contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad. **7 MARZO 2020**
- Las empresas de **más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras**, dispondrán de un periodo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad. **7 MARZO 2021**
- Las empresas de **cincuenta a cien personas trabajadoras** dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad. **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".»



## RD 901/2020 SOBRE PLANES DE IGUALDAD.

1. **GRUPOS DE EMPRESAS.** OBLIGACION DE PACTAR SU REALIZACIÓN. DIAGNOSTICO DE CADA EMPRESA

2. **CUANTIFICACIÓN DE PLANTILLAS** PARA DETERMINAR OBLIGACIÓN:

1. DESDE QUE SE TIENEN ( EN CUALQUIER MOMENTO)
2. AL MENOS SE COMPUTAN **DOS VECES AL AÑO**. Último día JUNIO Y DICIEMBRE.
3. UN VEZ ALCANZADA Y CONSTITUIDA LA COMISIÓN NEGOCIADORA SE DEBE ELABORAR A PESAR DE ALTERACIONES POSTERIORES
4. COMPUTA SUMA DE :
  1. TODA LA **PLANTILLA EN ALTA** CON INDEPENDENCIA DE TIPO DE CONTRATO
  2. **TEMPORALES DE ÚLTIMOS 6 MESES. 100 DIAS O FRACCIÓN= 1 TRABAJADOR**

3. **PLAZO PARA INICIAR NEGOCIACIÓN: 3 MESES DESDE REQUISITOS.** COMISIÓN NEGOCIADORA

4. **PLAZO MÁXIMO DE 1 AÑO** DESDE LOS TRES MESES PARA **APROBAR Y REGISTRAR PLAN.**



## RD 901/2020 SOBRE PLANES DE IGUALDAD.

5. PROCEDIMIENTO DE **NEGOCIACIÓN**. CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA. CON O SIN REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES. **OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR. NO DE ACUERDO**
6. POSIBILIDAD DE RECURRIR A LA **SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**. ES OBLIGATORIO SI SE PACTA EN CONVENIO PREVIA INTERVENCIÓN COMISIÓN PARITARIA
7. 1ª FASE: **DIAGNÓSTICO**. CONTENIDO PROPIO. **ANEXO**
  - ☞ INCLUYE **AUDITORIA SALARIAL (PENDIENTE GUÍA TÉCNICA)**. **VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (PENDIENTE OM)** Y **REGISTRO RETRIBUTIVO (HERRAMIENTA IR)**
  - ☞ SE PLASMA EN **INFORME** QUE SE INCLUYE EN EL PLAN
  - ☞ LO REALIZA LA COMISIÓN NEGOCIADORA
  - ☞ OBLIGA A MEDIDAS ESPECÍFICAS EN CASO DE INFRAREPRESENTACIÓN
8. **CONTENIDO PLANES**. Incluye informe de diagnóstico y auditoría retributiva.
9. **DURACIÓN DE LOS PLANES: EL PACTADO. MÁXIMO 4 AÑOS. REVISIÓN OBLIGATORIA. Supuestos**
10. AL MENOS **DOS EVALUACIONES**. DEBE CREARSE **ÓRGANO DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO**.



## RD 901/2020 SOBRE PLANES DE IGUALDAD.

11. LOS PLANES DE USUARIA SE APLICAN A LOS TRABAJADORES DE **ETT**

**12. REGISTRO DE PLANES** EN APLICACIÓN DE C.COLECTIVOS. **TODOS**.VOLUNTARIOS/  
OBLIGATORIOS. CON O SIN ACUERDO.

- TIPO DE REGISTRO. REFORMA RD 713/2010 SOBRE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS
- NO SE REGULA EL “CONTROL DE LEGALIDAD”
- REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN. CONTENIDO HOJA ESTADÍSTICA.
- CONTROL POR LAS CCAA Y ACTIVIDAD INSPECTORA
- PROTOCOLO CON ITSS SOBRE REGISTRO DE PLANES

## **ADAPTACIÓN PLANES VIGENTES: ANTERIORES A RDL 6/21019 O POSTERIORES.**

- CUANDO SE REVISEN.
- VIGENTES. ADAPTACIÓN **ANTES DE 14 ENERO DE 2022** ( 12 MESES DESDE ENTRADA EN VIGOR RD).
  - **ANTERIORES A RDL 6/2019.**( +250 TRABAJADORES Y VOLUNTARIOS):
  - **POSTERIORES A RDL 6/2019.** ( + 250/ +150 TRABAJADORES ( DESDE 7 MARZO 2020).
  - **NUEVOS PLANES ELABORADOS DESDE 7 DE MARZO DE 2021,** INCLUIDAS +100 TRABAJADORES DEBEN ADAPTARSE YA, PERO **PLAZO RAZONABLE.**





## RDL 6/2019:

### “Artículo 7 Infracciones graves;

*13. No cumplir las **obligaciones** que en materia de **planes y medidas de igualdad** establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”*

*Las graves con multa, en su grado mínimo, de **626** a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a **6.250** euros*

### **Artículo 8. Infracciones muy graves**

*12. Las **decisiones** unilaterales de la empresa que impliquen **discriminaciones directas o indirectas** desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, ...así como las decisiones del empresario que supongan un trato **desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación** efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.*

*17. **No elaborar o no aplicar el plan de igualdad**, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley*



## Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. ....artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) **Perderán, automáticamente,** y de forma proporcional al **número de trabajadores afectados** por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.....

b) **Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años** en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

2. ....muy graves tipificadas en el **apartado 12 del artículo 8** y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de **discriminación directa o indirecta** por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior **podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, ....**



# REGISTRO RETRIBUTIVO

# REAL DECRETO 902/2020 SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA:

- REGISTROS RETRIBUTIVOS
- AUDITORIAS SALARIALES
- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
- Y EL DERECHO DE INFORMACION

# REAL DECRETO 902/2020 SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## REGISTRO DE SALARIOS.

- **Obligatorio** en **todas las empresas** con independencia del número de trabajadores.
- **Objeto doble**: garantizar la transparencia retributiva (fiel y actualizada) y el acceso a la información.
- Deberá recoger **toda la plantilla**, incluidos directivos y altos cargos.
- Año natural
- Modificable por alteraciones sustanciales.

# REAL DECRETO 902/2020 SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## REGISTRO DE SALARIOS. CONTENIDO:

- Valores medios ( MEDIA ARITMETICA Y LA MEDIANA) de LO REALMENTE PERCIBIDO POR SALARIOS, COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES.
- DESGLOSADOS POR SEXO.
- DESGLOSADO POR GRUPO, CATEGORIA, NIVEL O PUESTO O CUALQUIER OTRO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

-

# REGISTRO DE SALARIOS, COMPLEMENTOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

			GRUPO/PUESTO O CATEGORÍA/NIVEL	PUESTOS IGUAL VALOR	Nº MUJERES/Nº HOMBRES	MEDIA /MEDIANA/MUJERES	MEDIA/MEDIANA HOMBRES	DESVIACION PORCENTUAL
SALARIO UNIDAD DE TIEMPO O DE OBRA	<b>SALARIOS BÁSICOS</b>	Sueldo base Prima garantizada Pagas extras Gratificación fin ejercicio						
COMPLEMENTOS SALARIALES	<b>CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR</b>	Antigüedad Idiomas-titulación Bono gerencial Polivalencia Plus voluntario						
	<b>PUESTO DE TRABAJO REALIZADO</b>	Penosidad.Toxicidad Turnos. Rotación Fines semana Festivos... Plus encargado Residencia Polivalencia Responsabilidad Plena dedicación Disponibilidad. Flexibilidad						
	<b>ACTIVIDAD-OBJETIVOS</b>	Incentivos.Bonus Comisiones Primas objetivos Prima de viaje Plus asistencia. Puntualidad Festivos Gratificación objetivos						
	<b>SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA</b>	Beneficios o resultados de la empresa Productividad empresa Participación en capital Bonus mixto						
HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	Horas extras Complemento "salarial" con descripción expresa						
INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS	PLUS DISTANCIA	Plus distancia						
	DIETAS	Kilometraje Dietas						
	VESTUARIO	Plus vestuario						

# REAL DECRETO 902/2020 SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## REGISTRO DE SALARIOS.

**MATICES DEL REGITRO EN TODAS LAS EMPRESAS CON OBLIGACION DE AUDITORIA ( LAS QUE ELABOREN PLAN: 50 TRABAJADORES):**

**1.AGRUPACIONES DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR PARA MEDIA Y MEDIANA**

**1.JUSTIFICACIÓN DE DESVIACIONES SUPERIORES AL 25% ENTRE SEXOS.**





## CONCEPTO LEGAL DE TRABAJO DE IGUAL VALOR. ART. 28 ESTATUTO

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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.*

### EQUIVALENCIA DE:

1. *Funciones/ Tareas*
2. *Condiciones educativas.*
3. *Profesionales y de formación*
4. ***Factores relacionados con su desempeño .Condiciones laborales reales***

*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, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización*

# REAL DECRETO 902/2020 SOBRE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## REGISTRO DE SALARIOS.

### **ART. 5.5:**

***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***

***HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO:IR***



SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LAS MUJERES



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro



## Herramienta de Registro Retributivo

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA 

fecha inicio	01-01-19	fecha fin	31-12-19
--------------	----------	-----------	----------

CAMPOS

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

DATOS

AGRUPACIONES

CONTRATOS

### TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1. IMPORTES EFECTIVOS  
*Promedios*

1.2. IMPORTES EFECTIVOS  
*Medianas*

2.1. IMPORTES EQUIPARADOS  
*Promedios*

2.2. IMPORTES EQUIPARADOS  
*Medianas*

### TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)

1.1. IMPORTES EFECTIVOS  
*Promedios*

1.2. IMPORTES EFECTIVOS  
*Medianas*

2.1. IMPORTES EQUIPARADOS  
*Promedios*

2.2. IMPORTES EQUIPARADOS  
*Medianas*



## REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

## 1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: Empresa Ejemplo Ficticio - NIF: A012345678

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-19 fecha inicio

31-12-19 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Plus convenio	Mej. Vol	Vehículo	Antigüedad	Peligr.	Transporte	Com. ventas	Bonus empresa	Cesta Navidad	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Dietas	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>39%</b>	80%	26%	16%	0%		-40%	-27%	33%	45%	<b>31%</b>	<b>37%</b>	36%	<b>36%</b>	<b>37%</b>
Hombre	107	108	37.238	204	2.638	31	23	0	141	42	8.260	40	11.379	<b>48.617</b>	42	42	<b>48.659</b>
Mujer	150	151	22.848	40	1.961	26	23	0	197	53	5.547	22	7.868	<b>30.716</b>	27	27	<b>30.743</b>
<b>ESCALA 01</b>			<b>20%</b>	100%	22%	-16%			20%		27%	20%	<b>25%</b>	<b>21%</b>	80%	<b>80%</b>	<b>22%</b>
Hombre	8	8	46.875	250	4.112	181	0	0	450	0	15.205	100	20.299	<b>67.174</b>	525	525	<b>67.698</b>
Mujer	9	10	37.500	0	3.226	210	350	0	360	0	11.047	80	15.273	<b>52.773</b>	106	106	<b>52.879</b>
<b>ESCALA 02</b>			<b>29%</b>	63%	-4%	-20%	100%		-667%	-121%	3%	11%	<b>2%</b>	<b>22%</b>	-978%	<b>-978%</b>	<b>22%</b>
Hombre	72	72	44.482	278	3.217	27	35	0	15	63	10.034	49	13.717	<b>58.199</b>	5	5	<b>58.204</b>
Mujer	58	58	31.638	103	3.348	32	0	0	117	138	9.708	43	13.489	<b>45.127</b>	52	52	<b>45.180</b>
<b>ESCALA 03</b>			<b>52%</b>						1%				<b>1%</b>	<b>49%</b>			<b>49%</b>
Hombre	4	4	21.000	0	0	0	0	0	1.313	0	0	0	1.313	<b>22.313</b>	0	0	<b>22.313</b>
Mujer	1	1	10.000	0	0	0	0	0	1.300	0	0	0	1.300	<b>11.300</b>	0	0	<b>11.300</b>
<b>ESCALA 04</b>			<b>0%</b>		0%				0%		0%		<b>0%</b>	<b>0%</b>			<b>0%</b>
Hombre	24	24	15.000	0	850	0	0	0	220	0	2.000	0	3.070	<b>18.070</b>	0	0	<b>18.070</b>
Mujer	82	82	15.000	0	850	0	0	0	220	0	2.000	0	3.070	<b>18.070</b>	0	0	<b>18.070</b>



## ACCESO REGISTRO

### *ART. 28 ET Y ART. 5.3 DEL RD 902/2020*

#### *1º.- NO EXISTE RLT*

la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que 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.





## ACCESO REGISTRO

*ART. 28 ET Y ART. 5.3 DEL RD 902/2020*

*1º.- EXISTE RLT*

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el **contenido íntegro del mismo.**

**64. 3 ET** También tendrá derecho a recibir información, al menos **anualmente**, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, *en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2...*



## OTROS DERECHOS RLT

### **OTROS DERECHOS RLT**

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 de acuerdo con lo previsto en el apartado 4. ( art. 5.3 RD)

**64. 7. 3º ET De vigilancia** del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, *especialmente en materia salarial*



## PROGRAMA TERRITORIAL INTEGRADO DE OBJETIVOS DE CASTILLA Y LEÓN 2021

### SE HAN PROGRAMADO 726 ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

- Control de medidas y planes de igualdad: **259**
  - 234 en el año 2020 ( incremento del 10,7%)
  - 168 en el año 2019 (54% de incremento)
- Discriminación salarial: **106**
  - 108 en el año 2020 (descenso del -1,8%)
  - 91 en el año 2019 (16,4% de incremento)