

**PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

**IGUALDAD RETRIBUTIVA  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**= (dad)\***

**GUÍA**

**=(dad)\***



Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

# PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

IGUALDAD RETRIBUTIVA  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES



## **PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

ELABORACIÓN Y REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD.  
LOS INSTRUMENTOS DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

**Edita:**

Consejería de Empleo y Políticas Sociales. Dirección General de Trabajo.  
Gobierno de Cantabria.

**Textos:**

Dirección General de Trabajo.

**Diseño portada:**

Luis Ceballos Fernández.

**Imprime:**

Imprenta Regional de Cantabria. IMPRE 7/580

## Presentación

La Consejería de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno de Cantabria reafirma su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no sólo en la igualdad de acceso al empleo, la formación o la promoción profesional, sino en el impulso decidido en la implantación de Planes de Igualdad en las empresas.



Los Planes de Igualdad deben ser vistos, no sólo como una obligación, sino como una oportunidad que incide directamente en una mayor rentabilidad de las empresas donde hay una participación más equilibrada de mujeres y hombres.

Los planes de Igualdad expresan también un compromiso claro por una sociedad más justa y cohesionada y contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente alineados con el ODS 5: Igualdad de Género y el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

*Ana Belén Álvarez*  
**Consejera de Empleo y Políticas Sociales**

Esta Guía sobre “*Planes de Igualdad en las Empresas. Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres*” pretende ser un instrumento útil de orientación, ayuda y apoyo en la elaboración de un Plan de Igualdad.



La Dirección General de Trabajo pone a disposición de todos los agentes implicados (empresas y personas trabajadoras) este recurso para promover la negociación y favorecer una cultura de la igualdad en la empresa.

Pretende acompañar en todas las fases de elaboración del Plan de Igualdad: constitución de la comisión negociadora, proceso de negociación, elaboración del diagnóstico, contenidos y registro. También sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

*Gustavo García*  
**Director General de Trabajo**

# ÍNDICE

---

## OBLIGACIÓN DE ADOPTAR MEDIDAS DE IGUALDAD /8

Planes de Igualdad voluntarios /8

Planes obligatorios /8

## COMISIÓN NEGOCIADORA /9

Normas generales /9

Competencias de la comisión negociadora /10

## PROCESO DE NEGOCIACIÓN /10

¿Quién negocia? /10

Reglas de negociación /11

El diagnóstico de situación /12

## ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD /13

## CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD /14

## REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD /15

## REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD /15

Normativa de aplicación /15

Proceso de inscripción en REGCON /16

Control sobre aspectos documentales /17

Verificación de la legitimación negocial /18

Control de legalidad /18





## CONSECUENCIA DE LOS INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD /19

### IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES /20

Trabajo de igual valor /20

Valoración de puestos de trabajo /22

El registro retributivo /23

Normas generales sobre el registro retributivo /24

Auditoría retributiva /25

Contenido de la auditoría retributiva /25

Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva /26

Alcance de la tutela administrativa y judicial /27

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES /28

Organismos autónomos /29

Fundaciones /29



# PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

## IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ELABORACIÓN Y REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD  
LOS INSTRUMENTOS DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA



- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- **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, *regula los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, 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.*

## Obligación de adoptar medidas de igualdad

Todas las empresas (comprendidas en el art. 1.2 ET, y con independencia del número de sus trabajadores) están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y negociar y adoptar medidas para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, y promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 45 LOI 3/2007).

Las medidas de igualdad se pueden agrupar para elaborar planes de igualdad. Existen **dos tipos de planes:**

### Planes de Igualdad voluntarios

- Las empresas que no estando obligadas a elaborar un plan de igualdad deciden elaborarlo de manera voluntaria, deben consultarlo o negociarlo con la representación legal de los trabajadores (RLT).
- A los planes de igualdad voluntarios les resulta de aplicación el RD 901/2020 cuando así resulte de su contenido (art. 2.4).
- Todos los planes de igualdad han de contar con un contenido mínimo "ya sean de carácter obligatorio o voluntario" (art. 8.1).
- Todos los Planes de Igualdad son de obligada inscripción en el registro público "cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria" (art. 11.1).



### Planes obligatorios

1. Que la empresa tenga una plantilla mínima de 50 personas trabajadoras cuando se constituye la Comisión Negociadora. Plantilla total (incluye todos los centros de la empresa); contratos fijos, temporales, de puesta a disposición



- y a tiempo parcial. El cómputo de los contratos temporales vigentes en 6 meses anteriores, aunque se hayan extinguido, se hará tomando cada 100 días trabajados o fracción como una persona trabajadora de plantilla. Se incluye al personal de alta dirección, aunque pueda estar excluido del convenio colectivo aplicable. No se incluyen socios trabajadores ni becarios.
2. Que tal obligación se establezca en el convenio colectivo aplicable (supraempresarial, aunque también de empresa) en razón a los términos acordados en el propio convenio (contenido, plazos, procedimientos, etc.).
  3. Que la autoridad laboral haya acordado, en un procedimiento sancionador derivado de incumplimientos empresariales en materia de discriminación por razón de sexo, la elaboración y aplicación del plan de igualdad como sustitución de las sanciones accesorias.

El PI se extiende a TODA la empresa, sin perjuicio de las peculiaridades (acciones especiales) que puedan adoptarse en algún centro.

El Grupo de Empresas puede elaborar un PI único para todas o parte de las empresas. La empresa del grupo NO incluida debe elaborar un PI propio si resulta obligada por alguno de los tres supuestos anteriores.

## ▪ COMISIÓN NEGOCIADORA ▪

### Normas generales (Art. 4 RD 901/2020)

- **Constitución:** Con carácter previo a elaboración del diagnóstico. En plazo de tres meses desde que se alcance el umbral de plantilla que obliga a elaborar el plan, o en el plazo que marque el convenio colectivo o en el que fije la autoridad laboral, en su caso.
- **Representación:** Paritaria entre la empresa y las personas trabajadoras.
- **Participación:** Comités de empresa y delegados de personal, así como la representación sindical en su ausencia y proporcional a la representatividad.
- **Preferencia:** Secciones Sindicales si así lo acuerdan y reúnen mayoría del comité de empresa o delegados de personal.

## Competencias de la comisión negociadora

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, y las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para realizar la evaluación de cumplimiento de las medidas del PI implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión.
- g. Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro.

### • PROCESO DE NEGOCIACIÓN •

Promoción de la negociación a tenor del art. 89 ET. Comunicación escrita a la otra parte, de la empresa o de la parte social haciendo constar la legitimación y respuesta admitiendo la negociación.

Plazo para la negociación:  
**un año** desde su inicio

La negociación del Plan de Igualdad  
es **Negociación Colectiva**

## ¿Quién negocia? (Art. 5 RD 901/2020)

- Empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros.
- En grupos de empresas la negociación se rige por el art. 87 ET.

- Empresas con RLT = delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales.
- Empresas sin RLT = la comisión negociadora se constituye por una representación de los sindicatos más representativos y representativos del sector de la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del CC aplicable (certificación de implantación expedida por DG de Trabajo).

**NO** cabe negociar con una representación "*ad hoc*"  
compuesta por los propios trabajadores  
(SSTS 26.1.21, R° 50/20 – 25.5.21, R° 186719)

La comisión contará con máximo de 6 miembros por cada parte. La representación sindical se conforma en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. Aunque la comisión sindical estará válidamente integrada por las organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

Si existen **centros de trabajo con RLT y otros sin ella**, la parte social de la comisión negociadora (13 miembros cada parte) estará integrada por la RLT de los centros que la tengan y por la comisión sindical en los centros sin RLT.

## Reglas de negociación

- Debe confeccionarse Acta de constitución de la comisión negociadora y del acuerdo final alcanzado (acta de aprobación del plan), pero debe también levantarse acta de cada reunión, con el contenido de la negociación, todas ellas aprobadas y firmadas.
- Se debe negociar de buena fe: el objetivo es conseguir un acuerdo de aprobación del plan.
- El acuerdo requiere conformidad de la empresa y la mayoría de la RLT que componen la comisión.

- Desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los órganos y procedimientos de solución autónoma de conflictos, previa intervención comisión paritaria del convenio.
- Resultado de las negociaciones: por escrito y firmado por las partes negociadoras.
- La comisión negociadora tendrá derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria para su tarea, estando la empresa obligada a facilitarla.

## EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Art. 7 RD 901/2020  
Primera fase del plan de igualdad

**Definición:** Es un proceso de **recogida de datos para identificar las desigualdades, diferencias, desventajas y obstáculos** existentes en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y adoptar las medidas y los criterios para su evaluación.

**Contenido:** El diagnóstico se extiende a **todos los puestos y centros de trabajo** de la empresa, y a todos los niveles jerárquicos y al sistema de clasificación profesional, con datos desagregados por sexo en cada grupo, categoría, niveles y puestos, su valoración, su retribución, y los procesos de selección, contratación y promoción.

**Un resumen** de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá **incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.**

Las partes pueden negociar las materias que estimen convenientes, pero el art. 46.2 LOI establece que

**El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:**

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres (RD 902/2020).

- 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.
- » La negociación y elaboración del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión negociadora del plan de igualdad y, para ello, la empresa debe facilitar toda la información y los datos necesarios.
  - » Se fijan criterios específicos de elaboración en el Anexo del RD 901/2020.

Si el resultado del diagnóstico pone de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, los PI deberán incluir medidas para corregirla, incluso medidas de acción positiva a fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la LOI, de conformidad con lo previsto en su art. 11 y en el art. 17.4 ET.

## - ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD -

Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan se negocia en el **ámbito de la empresa**, sin perjuicio de la adopción de especialidades o acciones específica en alguno de los centros de la empresa.

La **duración** del PI será la que se pacte, pudiendo acordarse vigencias diferenciadas para determinados contenidos. En todo caso, el periodo de vigencia no será superior a cuatro años.

Los PI tendrán el **contenido** que las partes acuerden, siempre que venga derivado del diagnóstico previo. La ley solo impone la negociación de un conjunto mínimo de medidas que, a su vez, constituye el contenido mínimo que debe contener el PI.

## ▪ CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD ▪ (Art. 8 RD 901/2020)

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.
- Resultados de la auditoría retributiva (RD 902/2020).
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del PI.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, y 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 PI.
- 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 PI.
- 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.

## REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

(Implica la actualización del diagnóstico y de las medidas del plan)

- En el plazo previsto en el mismo.
- Como consecuencia de resultados de seguimiento y evaluación.
- Por falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o insuficiencia como resultado de la comprobación de la ITSS.
- Fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, organización, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta o cuando determine falta de adecuación del plan de igualdad.

### • REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD •

Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Autoridades laborales (**REGCON**)

## Normativa de aplicación

### **RD 901/2020:**

**Art. 11:** "Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el registro público, cualquiera que sea su origen y naturaleza, obligatoria o voluntaria y han sido o no adoptados por acuerdo entre las partes". La inscripción permitirá el acceso público al contenido del PI.

**Art. 12:** "Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 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.

**RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, modificado por el RD 901/2020.**

**Art. 2.1. f)** **Ámbito de aplicación.** Serán objeto de INSCRIPCIÓN en el registro:  
– Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los arts. **45** y **46** LOI.

**DA2ª** - DEPÓSITO de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa: "se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo **48** LOI y en el presente real decreto".

## Novedades en REGCON

- Asignación de Códigos identificativos específicos para los Planes de Igualdad: Una vez inscrito el Plan de igualdad se asignará un código, que deberá emplearse en eventuales revisiones (**MODIFICACION**) o presentación de nuevo PI (**CON ANTECEDENTES**).
- Creación de una nueva NATURALEZA: "**ACUERDOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD** (art 2.1.f) **NO ACORDADOS**". Para adecuar REGCON a la nueva regulación se ha creado una nueva naturaleza para los "planes de igualdad no acordados," de forma que los planes tendrán ahora 2 naturalezas  
**ACUERDOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD (art 2.1.f) ACORDADOS**  
**ACUERDOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD (art 2.1.f) NO ACORDADOS**
- » CONSULTA PÚBLICA: Acceso público a PI inscritos. Se dará publicidad al último documento en formato WORD presentado tras las eventuales modificaciones o subsanaciones.
- » HOJA ESTADÍSTICA: Adaptación de REGCON para recoger la Hoja específica del PI.

## Proceso de inscripción en REGCON

- **Solicitud** presentada por persona designada por la CN (plazo 15 días desde firma o desde comunicación de iniciativa de negociaciones). **Documentación** a aportar: PI firmado y sin firma (Word), Actas de las negociaciones y Delegación de firma.
- Se deberá cumplimentar hoja estadística correspondiente.
- El plan de igualdad será objeto de **control de legalidad** por la DGT, del que podrán derivar comunicaciones de subsanación (requerimientos) a fin de subsanar aspectos formales o de contenido que se entiendan fundamentales para la inscripción del PI en el Registro.

- La Autoridad laboral podrá, si lo estima oportuno, solicitar informe a la ITSS.
- A la vista del control de legalidad y las subsanaciones que hubiera realizado la CN, la DGT procederá a **inscribir** el PI, **desestimarlo** o **archivar** el expediente.
- Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción del plan de igualdad le asignará un código.
- Una vez inscrito el Registro permitirá el acceso público a su contenido a través de la **consulta pública** de REGCON.



## → Control sobre aspectos documentales

### **Documentación mínima**

- Texto original del plan FIRMADO por todos los componentes de la CN o de la parte que formula la solicitud.
- PI sin firmas (WORD) ACCESO PÚBLICO.
- Actas de constitución de la comisión negociadora y de firma del Plan.
- Actas de las sesiones celebradas.
- En caso de empresas SIN RLT: comunicaciones dirigidas a los sindicatos más representativos y los sindicatos más representativos del sector con legitimación para negociar el convenio de aplicación y, en su caso, designación de intervinientes en el proceso de negociación por la parte social.

## **Documentación complementaria**

- Referencia al convenio colectivo de aplicación, en caso de que sea en el Convenio donde se prevea la obligación de elaboración del PI (Boletín oficial o fecha de publicación o código de convenio).
- Resolución de la autoridad laboral, en su caso, donde se indique la sustitución de una sanción accesoria por la elaboración de un plan de igualdad.

## → **Verificación de la legitimación negocial**

- Comprobación de la representación legal de los trabajadores, y justificación, en su caso, de la disposición a negociar de las secciones sindicales.
- Comprobación de la adecuada convocatoria a los sindicatos que tiene que ser llamados a la negociación. El RD 901/2020 no establece requisito formal para la convocatoria y respuesta de los sindicatos, si bien se entiende necesario realizarla por escrito u otro medio de idéntica fiabilidad y que conste el recibí de la otra parte. (La DGT, Oficina de Elecciones sindicales, expedirá las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales).

## → **Control de legalidad**

### **Sobre el diagnóstico**

- El diagnóstico de situación no tiene que presentarse para la inscripción en el Registro.
- Se controlará que conste su negociación y elaboración por la CN para lo cual será necesario que se levante Acta de todas las reuniones celebradas (art. 5.5).
- Se controlará, en cuanto contenido mínimo del PI, que se incluya en el mismo INFORME DE DIAGNÓSTICO (resumen y conclusiones).

### **Sobre el Plan de Igualdad**

- Control del contenido mínimo (art. 8.2).
- La Autoridad laboral no entrará a valorar la adecuación de las medidas adoptadas ni criterios de evaluación, solo el contenido mínimo.

# CONSECUENCIA DE LOS INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD

**El RD. Legislativo 5/2000, de infracciones y sanciones en el orden social,** establece sanciones para el caso de contravención de las normas que regulan la materia de igualdad.

## ▶ Art. 7 – infracciones graves

**Apdo. 7.** “Transgresión de derechos de información, audiencia y consulta de los RRTT y los delegados sindicales, en los términos legal o convencionalmente establecidos”.

**Apdo. 10.** “Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por CC, así como los actos u omisiones contrarios a Derechos de los trabajadores reconocidos en el 4 ET, salvo que proceda su calificación como muy graves [4.2.c. ET, A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo]

**Apdo. 13.** “No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la LO 3/2007..., el ET o el convenio colectivo que sea de aplicación”.

## ▶ Art. 8 – infracciones muy graves

**Apdo. 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”.

**Apdo. 12.** “Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad (...) o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo (...)”.

## • IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES •

Para garantizar igualdad de trato y no discriminación retributiva, **las empresas y los Convenios Colectivos** deben integrar y aplicar el principio de **transparencia retributiva**, que trata de identificar discriminaciones, directas e indirectas, y en particular las debidas a valoraciones incorrectas de puestos trabajo, que originan retribuciones inferiores para trabajos de igual valor, sin justificación objetiva.

La transparencia retributiva se aplica a través de varios instrumentos: registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional (de la empresa y en los convenios colectivos) y el derecho de información de las personas trabajadoras.

### **Art. 64 ET. Derechos de información y consulta y competencias (RLT).**

... 3. 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 salarial (art. 28 ET) y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

... 7. a) 3º. El comité de empresa tendrá competencias de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

## TRABAJO DE IGUAL VALOR

Se trata de un trabajo en apariencia diferente a otro, pero con igual valor si se aplican los mismos criterios exigidos a los requisitos del trabajo (p. ej., igual cualificación, esfuerzo, responsabilidad...).

Cuando el trabajo tenga estas características se considera de igual valor y la



retribución que se perciba debe ser la misma para hombre y mujer. Por tanto, si existen diferencias en el salario deberá averiguarse cuales son los factores que determinan esta diferencia.

**Obligación  
de igual  
retribución  
por trabajo  
de igual valor**

**Art. 28 ET.** *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación 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.*

**Art. 4 RD 02/2020.**

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral (establecido en ley o CC) y en atención al contenido real de la actividad desempeñada.
- Por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Por condiciones profesionales y de formación las que puedan servir para acreditar la cualificación del trabajador, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Por condiciones laborales y por factores relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad: penosidad, dificultad, destreza, movimientos repetitivos, responsabilidad, polivalencia, capacidad de organización, etc.

## VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Las empresas deben valorar sus puestos de trabajo de forma objetiva para comparar su valor evitando sesgos de género.

Mediante la valoración de puestos de trabajo se realiza una estimación global de todos los factores que concurren en un puesto de trabajo y su incidencia en el mismo, lo que permite atribuir una puntuación o valor numérico al puesto. Los factores de valoración deben ser apreciados de manera objetiva y deben estar vinculados estrictamente con el desarrollo de la actividad laboral.

La correcta valoración de los puestos permite establecer una adecuada estructura de salarios.

El **art. 22.3 ET** establece la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios de no discriminación directa o indirecta: La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

No existe un único método de valoración de los puestos de trabajo, pero en todo caso, deberá definirse el valor de cada una de las tareas del puesto, y habrá de tenerse en cuenta:

- Cualificaciones y competencias, formales e informales.
- Esfuerzo físico/psicológico.
- Responsabilidades, respecto a la empresa, equipamiento y personas.
- Condiciones de trabajo.

El art. 9 del RD 902/2020 especifica que las **mesas negociadoras** de los CC deben comprobar que la definición de los GP se ajusta a criterios que garantizan la ausencia de discriminación y la correcta aplicación del principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor. Para ello, deben asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios para la correcta valoración de los puestos, que son:

- **Adecuación:** Vinculada a la actividad, incluyendo la formación.
- **Totalidad:** Todas las condiciones que singularizan cada puesto de trabajo, sin permitir que se oculte o infravalore alguna concreta
- **Objetividad:** Mecanismos para identificar los factores tenidos en cuenta en la fijación de una retribución, huyendo de cualquier estereotipo
- Y el **Principio de Igual Retribución** para puestos de igual valor.

## EL REGISTRO RETRIBUTIVO

El RDL 6/2019 modifica art. 28 ET y crea una nueva obligación para las empresas como instrumento para combatir la brecha salarial: llevar un registro de salarios de la plantilla, que debe estar desagregado por sexo y distribuido por grupos y categorías profesionales, o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Esto debe servir para comparar salarios de mujeres y hombres evitando que se justifiquen diferencias atendiendo solamente a las reducciones de jornada con reducción de salario - que afectan más a mujeres.

**Art. 28.2 ET:** *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.*

El **RD 902/20** regula esta obligación con más detalle -como medida de transparencia retributiva.

*Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos. Su objeto es garantizar transparencia en la configuración de las retribuciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.*

## → Normas generales sobre el registro retributivo

(Art. 5. RD 902/2020)

A diferencia del registro de jornada, el retributivo no refleja los datos individualizados de trabajadores, solo los valores medios (media aritmética y mediana) de lo realmente percibido por salarios, complementos y percepciones extrasalariales, en cada grupo o categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, y desagregados por sexos.

- **Ámbito subjetivo.** Relaciones laborales incluidas en ET: trabajo por cuenta ajena (a. 2) en el seno de la empresa cualquiera que sea la modalidad de contrato, siempre que haya estado vigente en el periodo anual que abarca el registro.
- Al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el RD 902/2020, respecto del registro retributivo, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica. Y respecto a las cooperativas, la norma del registro será aplicable en caso de que tengan trabajadores por cuenta ajena (no se incluyen los socios trabajadores).
- **Consulta con la RLT.** La RLT participará en el diseño del registro y sus modificaciones; para ello, será consultada con antelación mínima de 10 días con carácter previo a la elaboración (o modificación) del registro.
- **El periodo temporal de referencia:** con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro (deber de información actualizada). Se entiende "sustancial" la modificación que tenga carácter colectivo o que afecte a la política retributiva de la empresa.
- **Acceso al registro:** Es un elemento clave del principio de transparencia. La RLT tiene derecho a conocer el contenido íntegro del registro. Si no hay RLT, los trabajadores pueden acceder al registro (28.2 ET), pero la información queda limitada a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas según la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
- » La forma del registro queda indefinida –formato voluntario–, pero está disponible el Instrumento del MITES (hoja Excel y Guía).

<https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta.registro.retributivo/index.htm>



## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán incluir en él una auditoría retributiva (a. 46.6 LOI), cuya vigencia será la misma que el Plan (salvo que se determine otra inferior por los negociadores). Por tanto, la auditoría forma parte del plan de igualdad. (Art. 7 RD 902/2020).

- La auditoría cumple un doble **objetivo**:
  - a. Obtener información para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad y
  - b. Prevenir y corregir las situaciones discriminatorias que impiden garantizar la igualdad retributiva.
- La **auditoría es cuantitativa** (no nominativa): recoge los valores promedio de las retribuciones con datos desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales o puestos de trabajo.
- La normativa no trata la **participación** directa **de la RLT** en la elaboración de la auditoria, más allá de lo dispuesto en el RDL 6/2019: "Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, (...) previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad". De esta forma, a pesar de la falta de participación de la RLT en la realización de la auditoria salarial, su incorporación al PI requiere de una negociación.

La auditoría retributiva  
forma parte  
del Plan de Igualdad

### → Contenido de la auditoría retributiva (Art. 8 RD 902/2020)

A. Realización del diagnóstico de la situación retributiva. El diagnóstico requiere:

1º. La evaluación de TODOS los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

2º. 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 de los trabajadores para 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.

La valoración de los puestos se hará a través de métodos analíticos, como antes se dijo, (art. 8.2), de comparación de los factores que integran cada puesto para analizar y valorar de forma separada el resultado del análisis.

- 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.

## → Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva (Art. 6)

Además de las menciones generales del registro, tendrá las siguientes peculiaridades:

- a. Debe 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, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- b. Art. 28.3. ET: Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio (media aritmética o mediana) de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras). Es decir, la existencia de desigualdad retributiva no es necesariamente discriminatoria, pero en ese caso debe haber una causa objetiva y razonable para la misma.

Además de las infracciones-sanciones determinadas, se han establecido algunos elementos de refuerzo en orden al cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva.

- La información retributiva o su ausencia “podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas”
- La justicia podrá abrir un procedimiento de oficio contra la empresa infractora cuando las actas de infracción o las comunicaciones de la ITSS constaten una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las

bases de los perjuicios estimados para el trabajador, para poder determinar la indemnización correspondiente.

- La justificación por parte de la empresa de la existencia de una diferencia retributiva por sexo “no podrá aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación”.

## ALCANCE DE LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

Art. 10 RD 902/2020

Además de las infracciones-sanciones determinadas, se han establecido algunos elementos de refuerzo en orden al cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva.

- La información retributiva o su ausencia “podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas”.
- La justicia podrá abrir un procedimiento de oficio contra la empresa infractora cuando las actas de infracción o las comunicaciones de la ITSS constaten una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, para poder determinar la indemnización correspondiente.
- La justificación por parte de la empresa de la existencia de una diferencia retributiva por sexo “no podrá aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación”.

## ▪ CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES ▪

Consejera: **Ana Belén Álvarez Fernández**

Castelar, 5 – 1ª Planta, izda.

39004 Santander

☎ 942 208 732

✉ [cempleopsociales@cantabria.es](mailto:cempleopsociales@cantabria.es)

Jefe de Gabinete: **Rubén Vivar Lagüera**

Castelar, 5 – 1ª Planta, izda.

39004 Santander

☎ 942 208 728

✉ [vivar.r@cantabria.es](mailto:vivar.r@cantabria.es)

Secretaría General: **Vanesa Martínez Saiz**

Castelar, 5 – 1ª Planta, izda.

39004 Santander

☎ 942 208 741

✉ [martinez.va@cantabria.es](mailto:martinez.va@cantabria.es)

Dirección General de Trabajo: **Gustavo García García**

Hernán Cortés, 9 – 3ª Planta (Edificio Macho)

39003 Santander

☎ 942 207 505

✉ [garcia.gus@cantabria.es](mailto:garcia.gus@cantabria.es)

Dirección General de Políticas Sociales: **José Julio Soto López**

Avda. General Dávila, 87 – bajo

39006 Santander

☎ 942 207 808

✉ [soto.jj@cantabria.es](mailto:soto.jj@cantabria.es)

Dirección General de Vivienda: **Eugenia Gómez de Diego**

Alta, 5 – 6ª Planta (Palacio del Mueble)

39008 Santander

☎ 942 209 960

✉ [gomez.eu@cantabria.es](mailto:gomez.eu@cantabria.es)

## Organismos autónomos

Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN): **José Manuel Callejo Calderón**  
Paseo General Dávila, 87 – bajo  
39006 Santander  
☎ 942 207 090  
✉ [callejo-jm@cantabria.es](mailto:callejo-jm@cantabria.es)

Instituto Cántabro de Servicios Sociales (ICASS): **M<sup>a</sup> Antonia Mora González**  
Paseo General Dávila, 87 – bajo  
39006 Santander  
☎ 942 207 776  
✉ [mora-ma@cantabria.es](mailto:mora-ma@cantabria.es)

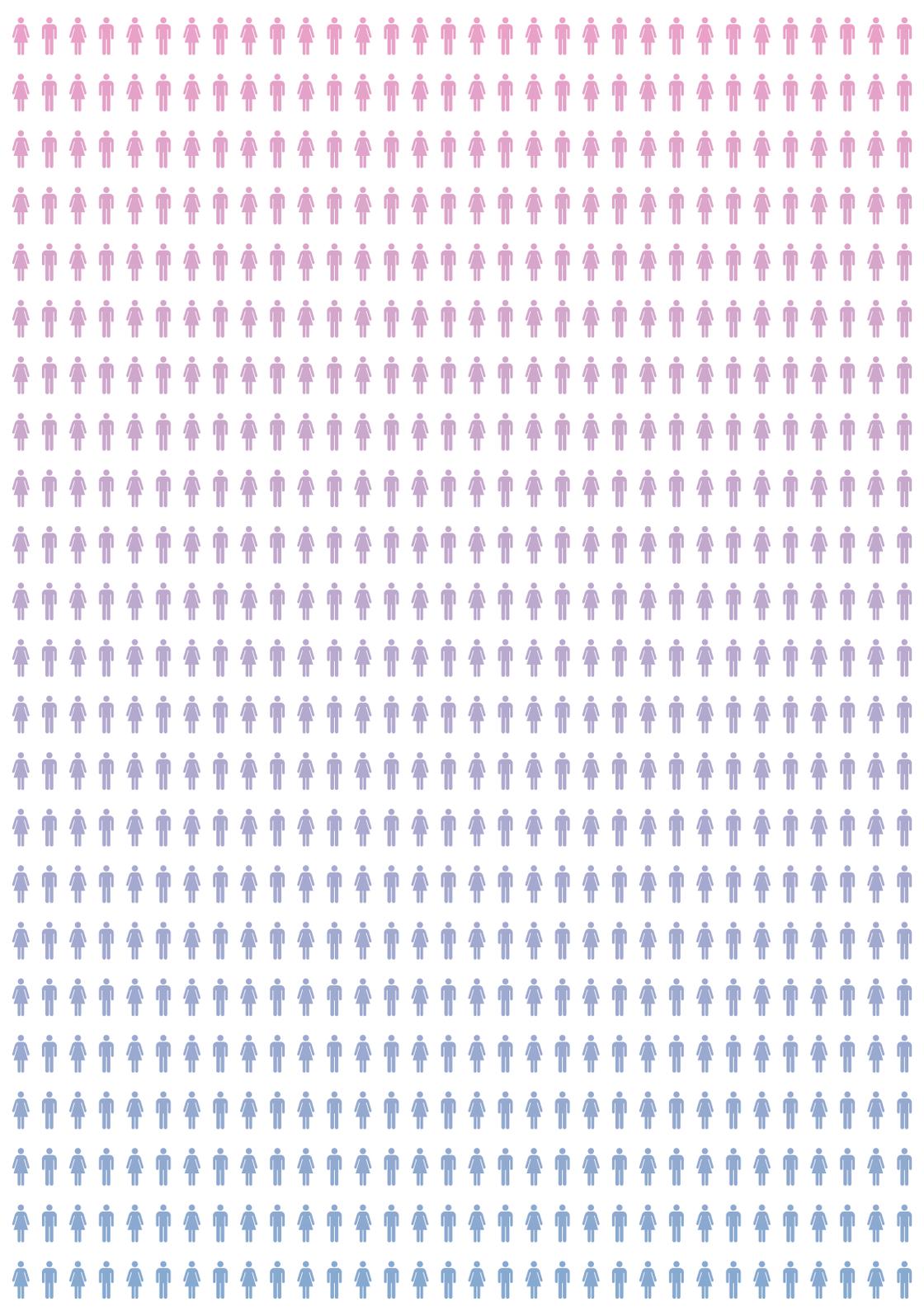
Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST):  
**Álvaro Plaza Langarica**  
Avda. del Faro – Pintor Eduardo Sanz, 19  
39012 Santander  
☎ 942 398 050  
✉ [plaza.a@cantabria.es](mailto:plaza.a@cantabria.es)

## Fundaciones

Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA):  
**Ana María Sanz Espinar**  
Pasaje de Peña, 4 – 3º  
39008 Santander  
☎ 942 364 145  
✉ [administracion@orecla.com](mailto:administracion@orecla.com)

Fundación Cántabra para la Salud y el Bienestar Social (FCSBS):  
**María Gloria Gómez Santamaría**  
Ctra. Barrio de Pedrosa, s/n.  
39618 Pontejos  
☎ 942 502 112  
✉ [secretaria@fundacionsbs.com](mailto:secretaria@fundacionsbs.com)

**= (dad)\***





GOBIERNO  
de  
CANTABRIA

CONSEJERÍA DE EMPLEO  
Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

