

**Igualdad retributiva entre  
mujeres y hombres**

**Y**

**Regulación y registro de  
los planes de igualdad**



**19 DE OCTUBRE DE 2020**

**CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y  
PROFESIONALES**

**Área de Igualdad y Conciliación**

**CZ  
CONFEDERACIÓN  
DE CUADROS Y  
PROFESIONALES**

---

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

Este real decreto, que entrará en vigor el 14 de abril de 2021, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. También desarrolla los arts. 22.3 y 12.4.d) Estatuto de los Trabajadores (ET), y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

### **Objeto y ámbito de aplicación**

Se establece que será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET.

Para hacer efectivo el **derecho a la igualdad de trato y no discriminación** se define 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.

### **Transparencia retributiva**

Se desarrollan los instrumentos que hacen posible el principio de **transparencia retributiva**.

Así, la sección 1ª incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro establecida en el art. 28.2 ET, como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 LO 3/2007, de 22 de marzo, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

### **Concepto y contenido de la auditoría retributiva**

La auditoría retributiva 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.

---

La sección 3ª establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

### **Tutela judicial y administrativa**

El capítulo IV describe el alcance **de la tutela judicial y administrativa**, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 ET sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, así como el principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del ET.

## **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**

El Real Decreto 901/2020, con entrada en vigor el 14 de enero de 2021, establece que para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el art. 46.6 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Lleva a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

### **Capítulo I. Disposiciones generales (arts. 1 a 3)**

El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. Dada la estructura del art. 45 LO 3/2007, de 22 de marzo, y los diferentes supuestos en los que la empresa elabora y aplica los citados planes de igualdad. También aclara el alcance y la preceptividad de lo contenido en este real decreto.

### **Capítulo II. Procedimiento de negociación (arts. 4 a 6)**

Regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad, procedimiento negociador que pivota en torno a la constitución de la comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico.

---

### **Capítulo III. Contenido de los planes de igualdad (arts. 7 a 10)**

Desarrolla el contenido que deben tener dichos planes. El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, una vez adoptados, define su alcance, estrategias, medidas y objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

También se desarrollan, las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

### **Capítulo IV. Registro de planes de igualdad (arts. 11 y 12)**

Desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Dicha obligación se extiende a todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas todas las empresas a elaborar y aplicar en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Hay que destacar también la modificación del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para incorporar todo lo relativo a estos planes.

Fuente: **Lefebvre**