



**RESUMEN EJECUTIVO DEL REAL DECRETO  
902/2020, PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES Y DEL REAL DECRETO  
901/2020, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE  
IGUALDAD Y SU REGISTRO**

Calle Diego de León, 50  
28006 Madrid  
España

+34 915 663 400  
info@ceoe.es  
ceoe.es

DEPARTAMENTO DE EMPLEO,  
DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL

La **obligación de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos de igual valor no es algo nuevo**, pudiendo remontarnos al **Convenio 100 de la OIT de 1951**, sobre igualdad de remuneración, y a la **Directiva 75/117/CCE del Consejo, de 10 de febrero de 1975**, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. De forma más reciente, dicha igualdad y prohibición de discriminación retributiva se recoge en la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Por lo que se refiere a **nuestro marco normativo interno**, nuestro **texto constitucional** y el **propio Estatuto de los Trabajadores apoya y promueve la igualdad en toda su dimensión** y en concreto en materia salarial el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores impone la obligación de *“pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”*.

Este marco jurídico se ha ido enriqueciendo a través de la **Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, en el año **1999**, y en **2007** con la **Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, normas ambas dirigidas a favorecer dicha igualdad.

Ya en 2019 en los denominados por los medios de comunicación “viernes sociales”, el **Gobierno en funciones**, ante la proximidad del Día de la Mujer trabajadora, **dictó 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, **sin contar con el acuerdo de los interlocutores sociales**.

Dicho texto normativo introdujo, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Reducción del umbral a partir del cual es obligatorio **negociar un plan de igualdad**, regulado para empresas de más de 250 trabajadores por la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, antes citada. De esta forma **a partir de:**
  - **7 de marzo de 2020** tendrán que **disponer de un plan de igualdad las empresas de más de 150 trabajadores**.
  - **7 de marzo de 2021** las de **más de 100** trabajadores.

- **7 de marzo de 2022** las de **más de 50** trabajadores.
- o La **obligación de negociar tanto el diagnóstico** como las medidas del Plan de igualdad.
- o La **obligación de registrar los planes de igualdad** en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- o La **obligación de todas las empresas, desde 8 de marzo de 2019**, de 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. Esta obligación quedó recogida en el **artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores**.

Dicho **Real Decreto-ley emplazaba a un desarrollo reglamentario posterior** 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. Para ese desarrollo se otorgaba un **plazo de 6 meses**, a contar desde el 8 de marzo de 2019, que ha quedado **ampliamente superado y excedido** a la fecha de publicación de estos reales decretos.

En línea con ese mandato se dictan los dos reales decretos de igualdad objeto de este análisis, **sin acuerdo con las organizaciones empresariales**, pese a la intensa participación en su negociación, **debido a la ordenación de la representación de los trabajadores en la negociación de los planes de igualdad**, a través del artículo 5.3 del texto relativo a planes de igualdad que, a nuestro entender, **excede claramente el mandato legal**.

No obstante, las organizaciones empresariales **compartimos el compromiso por avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres**, sin que las cuestiones relativas a igualdad fueran motivo de discrepancia.

## REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### I. **ÁMBITO DE APLICACIÓN (artículo 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre):**

- Será de aplicación en el **ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.**

### II. **PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA (artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre):**

- Las **empresas y los convenios colectivos** deberán **integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva**, entendido como aquél que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras a través de los **registros retributivos**, la **auditoria retributiva**, el **sistema de valoración de puestos de trabajo** y el **derecho de información de las personas trabajadoras.**

### III. **NORMAS GENERALES SOBRE REGISTRO RETRIBUTIVO (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y en los artículos 5 y 6 y Disposición final cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre):**

- Todas las empresas deben tener un **registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el personal directivo y altos cargos, según **se estableció en el artículo 2.7 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.**
- El periodo temporal de referencia es el **año natural.**
- La **obligación de consulta a la representación legal de los trabajadores**, previa a la elaboración del registro retributivo o su modificación, se desarrollará con al menos diez días de antelación.
- El documento en el que conste el registro **podrá tener**, si así lo decide la empresa, **el formato establecido en las web oficiales** del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

- La **representación legal** de las personas trabajadoras tiene derecho a acceder al **contenido íntegro del registro**.
- Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por **inexistencia de representación legal**, se informará únicamente de las **diferencias porcentuales que existieran en los promedios de retribuciones de los hombres respecto de las mujeres**, sin que consten los promedios en cifras absolutas y desagregando esta información según la naturaleza de la percepción y la clasificación profesional aplicable.
- En el Real Decreto se contemplan **dos clases de registros retributivos diferenciados según si la empresa tiene la obligación o no de elaborar un plan de igualdad**. El **registro para las empresas con plan de igualdad se diferencia** en que su clasificación de los niveles retributivos debe hacerse **agrupando los puestos de trabajo de igual valor** y la obligación de **justificar las diferencias salariales del 25% o más** entre hombres y mujeres, según establece el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 28.3.

#### **Obligación de registro salarial para empresas de menos de 50 trabajadores o de 50 trabajadores o más no obligadas a elaborar un plan de igualdad.**

- La elaboración de un registro salarial es **obligatoria para todas las empresas desde el 8 de marzo de 2.019**, fecha en la que entró en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
- Las empresas tienen un **plazo de seis meses para adaptar los registros salariales** a las disposiciones contenidas en este Real Decreto.
- El **registro debe contener**, desglosadas por sexo, la **media aritmética y la mediana** de lo realmente percibido en concepto de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación profesional.
- La información **debe desagregarse según la naturaleza de la retribución**, especificando de modo diferenciado entre salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales.

**Obligación de registro salarial para empresas 50 o más trabajadores y obligadas a elaborar un plan de igualdad.**

- Esta clase de registro está **vinculado al plan de igualdad**, por lo que vendrán obligadas a utilizarlo únicamente aquellas empresas que elaboren su plan de igualdad.
- El registro deberá realizarse sobre las **agrupaciones de los puestos de igual valor**, conforme a la valoración de puestos de trabajo regulada en los artículos 4 y 8.1.
- Según establece el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el resultado del registro arroje una **diferencia igual o superior al 25% entre las remuneraciones totales entre personas trabajadoras de un sexo sobre otro**, el registro debe incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.
- En un **plazo de seis meses** desde la entrada en vigor del real decreto, **se aprobará a través de una orden un procedimiento de valoración de puestos de trabajo**, cuya utilización será **potestativa para las empresas** y esta orden **podrá prever** que, en el caso de que se utilice, **se presuma el cumplimiento de los requisitos formales** exigidos en este Real Decreto.

**IV. AUDITORÍA INTERNA RETRIBUTIVA DE LOS PLANES DE IGUALDAD (artículo 46. 2 y 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículos 7 y 8 y Disposición adicional tercera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre):**

- Los **planes de igualdad deben incluir una auditoría interna retributiva** que refleje el cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Su **vigencia será la del plan de igualdad** del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.
- Debe contener un **diagnóstico** de la situación retributiva en la empresa y un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades que, en su caso, se detecten.

- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, junto con las organizaciones empresariales y sindicales, elaborará una **guía técnica** para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

**V. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS (artículo 9 y Disposición adicional primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre):**

- Las **mesas negociadoras de los convenios colectivos** deberán asegurarse de que los **factores concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**, definidos en el artículo 4, y el **principio de igual retribución para puestos de igual valor**.

**VI. IGUALDAD RETRIBUTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL (artículo 11 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre):**

- El **principio de proporcionalidad** en las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras a tiempo parcial resultará de aplicación **cuando lo exija su finalidad o naturaleza** y así se establezca por una **disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo**.
- Cualquier reducción proporcional deberá garantizar que **no tenga repercusión negativa** en el disfrute de derechos relacionados con la **maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes**.

**VII. ENTRADA EN VIGOR (Disposición final cuarta del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):**

- El Reglamento de igualdad retributiva entrará en vigor a los **seis meses** de su publicación.

**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**

- I. **ÁMBITO DE APLICACIÓN** (artículo 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo).
- **Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades** en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, **previa negociación medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral**, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
  - **Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras**, aquéllas para las que así lo disponga su **convenio colectivo**, así como cuando exista una resolución en este sentido de la autoridad laboral en **un procedimiento sancionador**, están **obligadas a elaborar un plan de igualdad**. A este respecto, es de aplicación la Disposición transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la que se prevé una **aplicación paulatina de la obligación de las empresas de aprobar un plan de igualdad**.
  - Los **grupos de empresas** podrán elaborar un **plan único para todas o parte de las empresas del grupo**, negociado conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.



**II. CUANTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA (artículos 3 y 4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo):**

- Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad **se computara la plantilla total de la empresa**. Cada persona con **contrato a tiempo parcial computa, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más**. A este número se suman los contratos de duración determinada que habiendo estado vigentes durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, de manera que, **cada cien días trabajados o fracción, se computará como una persona trabajadora más**.
- Este cálculo se efectuará **dos veces al año**, el último día de **junio** y de **diciembre**.
- **Una vez alcanzado el umbral** de personas trabajadoras que hace obligatorio el plan de igualdad, **nace la obligación** de negociar y aplicar el plan, **aún cuando posteriormente el número de personas se sitúe por debajo de cincuenta**, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan de igualdad.
- Una vez que se alcanza el número de personas trabajadoras que lo hacen obligatorio, hay un **plazo de tres meses para constituir la comisión negociadora**.

**III. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD (artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres):**

- Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, **deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras**.
- La **comisión negociadora** estará integrada, de manera **paritaria**, por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Por parte de las personas trabajadoras participarán **el comité de empresa, las delegadas y**

**delegados de personal o las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.**

- La intervención en la negociación corresponderá a las **secciones sindicales** cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de miembros en el comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.
- En aquellos aspectos no contemplados en el Real Decreto será de aplicación el **artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores**.
- En las empresas con **varios centros de trabajo** negociará el **comité intercentros** si tiene competencias para la negociación.
- La negociación del plan de igualdad en los **grupos de empresa** se regirá por lo establecido en el **artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores**.
- En las empresas que **no exista representación legal de los trabajadores** la parte social estará formada en la comisión negociadora por una **representación de 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. Esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones **que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días**. La comisión negociadora tendrá un máximo de **seis miembros por cada parte**.

Si existen **centros de trabajo con representación legal de trabajadores y centros sin ella**, la comisión negociadora se constituirá por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro, por la comisión sindical. En este caso, la comisión negociadora tendrá un máximo de **13 miembros por cada una de las partes**.

- Se levantará **acta de cada reunión** de la negociación.
- La **aprobación** del plan de igualdad requerirá la **conformidad de la empresa** y de la **mayoría de la representación de las personas trabajadoras** que componen la comisión.

- En caso de **desacuerdo**, la comisión negociadora podrá acudir a los **procedimientos de solución autónoma de conflictos**, previa intervención de la **comisión paritaria del convenio colectivo**, si así está previsto en el mismo.
- Los miembros de la comisión negociadora tendrán **derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria**, estando la empresa obligada a facilitarla y deberán guardar el **deber de sigilo**, de manera que **ningún documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos**.
- Se fija en **un año el plazo para negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del plan de igualdad**, desde que se constituya **la comisión negociadora**.

**IV. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD (artículos 7, 8 y 10 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres):**

- El **diagnóstico de situación** va dirigido a identificar y cuantificar las desigualdades, diferencias, dificultades, etc, que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Un resumen de este análisis **deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad**.
- **El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo y a todos los niveles jerárquicos de la empresa** y para su elaboración deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el **anexo** del Real Decreto.
- Si del diagnóstico se desprende la **infrarrepresentación** de personas de un sexo en determinados puestos o niveles, **los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla**.
- La **estructura y contenido mínimo de los planes de igualdad**:
  - a) Determinación de las **partes** que los conciertan.
  - b) **Ámbito personal, territorial y temporal**.

- c) **Informe del diagnóstico de situación** de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo.
  - d) Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad.
  - 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, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.
- o Los planes de igualdad incluirán a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la empresa.

Las medidas que se contengan en **el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.**

#### **V. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN (artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):**

- o Se fija la **vigencia máxima** del plan de igualdad en **4 años**.

- El plan de igualdad **puede ser revisado en cualquier momento y cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:**
  - a) Como consecuencia de los **resultados del seguimiento y evaluación** del plan.
  - b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.
  - c) En los supuestos de **fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa**
  - d) Ante cualquier **incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico** de situación que haya servido de base para su elaboración.
  - e) Cuando una **resolución judicial** condene a la empresa por **discriminación directa o indirecta por razón de sexo** o cuando determine la **falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios**.

**VI. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD Y DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (artículos 11 y 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):**

- 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. 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**, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

- La citada inscripción en el registro **permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.**
- En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, éstos tendrán que ir **acompañados de la hoja estadística.**
- Serán objeto de **depósito voluntario las medidas, acordadas o no**, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.**

**VII. ENTRADA EN VIGOR Y REGLAS TRANSITORIAS (Disposición transitoria única y Disposición final tercera del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):**

- **Los planes de igualdad vigentes** al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, **deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses** contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.
- Este Real decreto entrará en vigor a los **tres meses** de su publicación en el BOE.