

NORMATIVA RELEVANTE Y PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA HERRAMIENTA IR!

NORMATIVA RELEVANTE

[Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#) (“Estatuto de los Trabajadores”)

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (“LOIE”)

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#)

[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.](#)

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA HERRAMIENTA IR!

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. EMPRESAS QUE DEBEN ELABORAR UN REGISTRO RETRIBUTIVO.

¿Qué empresas están obligadas a elaborar un registro retributivo?

Todas las empresas conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su tamaño, están obligadas a elaborar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

¿Las Administraciones Públicas están obligadas a elaborar un registro retributivo?

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, respecto del registro retributivo, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

¿Las sociedades cooperativas están obligadas a elaborar un registro retributivo?

Sólo en el caso de que ocupen a trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena y respecto de estos.

¿Las empresas de trabajo temporal están obligadas a elaborar un registro retributivo?

Sí, las empresas de trabajo temporal deben elaborar un registro retributivo que englobe a toda su plantilla, tanto su personal de estructura como el personal contratado para ser puesto a disposición de empresas usuarias.

Una empresa con una sola persona trabajadora o cuya plantilla está constituida exclusivamente por hombres o por mujeres, ¿está obligada a contar con un registro retributivo?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, por lo que esta obligación tiene un carácter universal, lo que conlleva que no existe ninguna excepción al alcance de la misma.

2. PLAZOS DE ENTRADA EN VIGOR DE LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO.

¿A partir de qué fecha las empresas venían obligadas a elaborar un registro retributivo?

Las empresas tienen la obligación de elaborar el registro retributivo desde el 08.03.2019, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que introduce esta obligación en el Estatuto de los Trabajadores.

¿En qué fecha deben las empresas adaptar el contenido de su registro retributivo a las previsiones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre?

Las empresas deben adaptar el contenido de su registro retributivo a las previsiones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, desde el 14.04.2021, fecha de su entrada en vigor.

3. ELABORACIÓN Y CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

3.1 ELABORACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

¿Cuál es la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración del registro retributivo?

La representación legal de las personas trabajadoras debe 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.

3.2 PLANTILLA: QUÉ PERSONAS HAN DE FIGURAR EN EL REGISTRO RETRIBUTIVO

¿Quiénes conforman la plantilla de la empresa a efectos de su inclusión en el registro retributivo?

La plantilla de la empresa la conforman todas las personas que prestan servicios en ella por cuenta ajena, con independencia de su modalidad contractual, antigüedad, jornada y cualquier otra circunstancia.

¿Se debe incluir a aquellas personas que causen baja antes de finalizar el año?

Sí. Dado que el registro debe ser de toda la plantilla, y dado que el periodo de referencia es el año natural, el registro debe recoger las retribuciones de todas las personas que hayan formado parte de la plantilla durante el año natural correspondiente, esto es, en cualquier momento del mismo.

¿Forman parte de la plantilla, a efectos de su inclusión en el registro, las personas trabajadoras que tengan una relación laboral de carácter especial?

Sí, las personas que mantengan con la empresa una relación laboral de carácter especial también han de ser incluidas en el registro retributivo. El artículo 5.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, además, realiza una mención expresa al personal directivo, que también deberá ser incluido en el registro.

A efectos de su inclusión en el registro retributivo, ¿forman parte de la plantilla de la empresa usuaria las personas cedidas por empresas de trabajo temporal?

No, a pesar de que la prestación efectiva de servicios se realiza en la empresa usuaria, estas personas están vinculadas por su relación laboral a la empresa de trabajo temporal. En consecuencia, deberán figurar en el registro retributivo de la empresa de trabajo temporal, y no en el registro de la empresa usuaria.

¿Han de incluirse en el registro retributivo los socios de una cooperativa? ¿Y los becarios y otras personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales?

No, únicamente forman parte de la plantilla aquellas personas vinculadas a la empresa por una relación de carácter laboral, en la que se den las notas del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3.3 CONTENIDO MATERIAL DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

¿Qué información debe contener el registro retributivo? ¿Cómo ha de agruparse?

El registro retributivo debe incluir los valores medios -media aritmética y mediana- de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales del personal, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Además de lo anterior, cuando en una empresa con 50 o más personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras 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, la empresa debe incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

¿Qué información adicional debe contener el registro retributivo de las empresas obligadas a realizar una auditoría retributiva?

Adicionalmente, el registro retributivo de las empresas que hayan de realizar una auditoría retributiva deberá 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 evaluación de puestos de trabajo llevada a cabo por la empresa en el marco de aquella.

¿A qué periodo ha de hacer referencia la información contenida en el registro retributivo? ¿Cuándo ha de actualizarse su contenido?

El periodo temporal de referencia del registro es el año natural, es decir, el registro contendrá todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas (con independencia de su fecha de devengo) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El registro deberá actualizarse, además, en caso de producirse alteraciones sustanciales de cualquiera de sus elementos, de tal forma que siga cumpliendo con su finalidad consistente en «garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada». Para determinar qué alteraciones tienen carácter sustancial, puede atenderse a aspectos cuantitativos, cuando la alteración afecte a toda la plantilla o tenga carácter colectivo, o cualitativos, cuando la alteración afecte a la política retributiva de la empresa.

¿Deben concretarse cada uno de los conceptos retributivos efectivamente percibidos por la plantilla de la empresa?

Sí, el registro no solo debe contener una desagregación de los conceptos retributivos en atención a su naturaleza (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales) sino que debe reflejar todos y cada uno de los concretos conceptos retributivos percibidos por su plantilla (por ejemplo, plus de antigüedad, participaciones en beneficios, complemento por trabajo nocturno, etc), incluidas las percepciones extrasalariales (como por ejemplo, indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, pluses de distancia y transporte, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, dietas por alojamiento y manutención).¹

4. ACCESO AL REGISTRO RETRIBUTIVO.

¿Quién puede acceder al contenido del registro retributivo?

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro retributivo de la empresa para la que presten servicios, si bien dicho acceso se hará efectivo mediante el traslado de su contenido por parte de la empresa a la representación legal de personas trabajadoras, de existir.

En el caso de las personas trabajadoras para una empresa de trabajo temporal, el acceso será al registro de esta empresa, y no al registro de la empresa usuaria.

¹ Se recuerda que el hecho de que una empresa clasifique un determinado complemento en uno de estos bloques no prejuzga la naturaleza de la retribución, que será la que realmente tenga.

¿A qué información tiene acceso la representación legal de las personas trabajadoras?

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso al contenido íntegro del registro retributivo.

¿Qué ocurre si no existe en la empresa representación legal de las personas trabajadoras?

En este supuesto la persona trabajadora podrá acceder directamente al registro, si bien la información que la empresa facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, también debiendo estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. No se facilitarán en este supuesto, por tanto, los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro.

5. IR! HERRAMIENTA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.

¿Qué es la Herramienta de Igualdad Retributiva (IR!) y cuál es su finalidad?

La Herramienta IR! es un modelo de registro retributivo puesto a disposición de las empresas, cuya finalidad es apoyarlas en el cumplimiento de su obligación de elaboración del registro retributivo, evitando cargas y costes innecesarios y añadidos. En concreto, es un libro de Excel desarrollado bajo las premisas de utilidad y universalidad, pudiendo ser empleado por cualquier empresa; transparencia, siendo capaz de otorgar visibilidad a situaciones retributivas opacas; y respeto a la protección de datos. La herramienta, tras incorporar la información que demanda, ofrece de forma automática los cálculos que componen el registro, permitiendo obtener las conclusiones y cumplir los objetivos requeridos por este.

¿Cómo se ha elaborado?

La herramienta ha sido elaborada de forma colaborativa, entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

¿Es obligatoria la utilización de esta herramienta?

No, la utilización de la Herramienta IR! es voluntaria para las empresas. Sin embargo, su correcta utilización garantiza el cumplimiento de la obligación de elaboración del registro retributivo de acuerdo con las exigencias del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

¿Cómo funciona?

La Herramienta incorpora una Guía de Uso que explica detalladamente cómo ha de cumplimentarse. Tanto la Herramienta como su Guía pueden encontrarse en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el siguiente enlace:

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas que ya tengan planes de igualdad vigentes a 14.4.2021, ¿en qué plazo deberán adaptar sus auditorías retributivas a las disposiciones del Real Decreto 902/2020?

Los planes de igualdad deben cumplir los requisitos de forma y contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, también en lo que atañe a las auditorías retributivas, contenido mínimo del diagnóstico, antes del 14.1.2022.

En caso de empresas que tengan un plan de igualdad de grupo, ¿puede realizarse una auditoría retributiva única a nivel de grupo o cada empresa deberá realizar su propia auditoría retributiva?

La auditoría retributiva deberá realizarse de forma independiente por cada una de las empresas que forman el grupo de empresas.

¿Existe algún modelo para la valoración de puestos de trabajo de la auditoría retributiva?

La norma no exige un procedimiento específico, señalando que «serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.» (art. 8.2 del RD 902/2020).

No obstante, la disposición final primera establece un mandato para que en el plazo de seis meses desde el 14.04.2021, se apruebe, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Además, en su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumpla con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento.

Actualmente, la mesa técnica de diálogo que aprobó la herramienta IR!, conformada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, está trabajando para su aprobación y puesta a disposición de todas las empresas.

NORMATIVA RELEVANTE Y PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE PLANES DE IGUALDAD

NORMATIVA RELEVANTE

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \("LOIE"\)](#)

[Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre \("Estatuto de los Trabajadores"\)](#)

[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](#)

[Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad](#)

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. EMPRESAS A LAS QUE SE APLICA EL REAL DECRETO 901/2020.

¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad?

Hay que diferenciar tres supuestos:

1º. Las empresas que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, ya deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

2º. Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.

3º. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

¿Las sociedades cooperativas están obligadas a elaborar planes de igualdad?

Sí, siempre que tengan trabajadores por cuenta ajena y respecto de los mismos.

¿Los socios de una cooperativa computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el Plan de Igualdad?

No, puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria.

No obstante, a las socias y socios trabajadores se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (“LOIE”) en donde se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También se les aplican las medidas que pudieran recogerse en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas.

¿Los becarios u otras personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales computan como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el Plan de Igualdad?

No. Únicamente computan como plantilla las personas trabajadoras por cuenta ajena por cumplir las notas previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Deben computarse en la plantilla de la empresa usuaria las personas cedidas por empresas de trabajo temporal?

Sí. Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, incluidas las personas cedidas en virtud de contratos de puesta a disposición (artículo 3.1 del Real Decreto 901/2020).

En el caso de una empresa con varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes, ¿debe elaborarse un plan de igualdad para cada centro?

No. Una empresa con varios centros de trabajo deberá tener en cuenta a la totalidad de personas trabajadoras de todos sus centros de trabajo para determinar si está obligada a elaborar y aplicar un plan de igualdad y, en caso de que lo esté, este plan debe ser único y aplicable a toda la empresa (incluido el registro y la auditoría), aunque puedan establecerse en el mismo peculiaridades, así como acciones especiales, para determinados centros de trabajo que respondan a sus especiales características.

¿Qué normativa resulta aplicable a la elaboración de planes de igualdad en el caso de los empleados públicos?

En el caso de empleadas y empleados públicos (funcionarial, laboral y estatutario), no resulta de aplicación lo dispuesto en los artículos 45 a 49 LOIE ni, por tanto, el Real Decreto 901/2020, que los desarrolla.

Los planes de igualdad aplicables a este personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 LOIE, y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

2. PLAZOS DE ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO 901/2020. REGLA TRANSITORIA.

Las empresas que ya tengan planes de igualdad vigentes a 14.1.2021, ¿en qué plazo deberán adaptarlos a las disposiciones del Real Decreto 901/2020?

Los planes de igualdad vigentes a 14.1.2021 —fecha de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020—, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14.1.2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho real decreto.

Las empresas que ya tengan planes de igualdad vigentes a 14.4.2021, ¿en qué plazo deberán adaptar sus auditorías retributivas a las disposiciones del Real Decreto 902/2020?

Las auditorías retributivas contenidas en los planes de igualdad vigentes a 14.4.2021 - fecha de entrada en vigor del Real Decreto 902/2020- deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14.1.2022, previo proceso negociador realizado conforme al Real Decreto 901/2020.

¿En qué plazo va a ser exigible para las empresas de entre 101 y 150 personas trabajadoras tener aprobado el plan de igualdad?

Deberán tenerlo aprobado antes del 7.3.2021.

¿Los planes de igualdad de las empresas de entre 101 y 150 personas trabajadoras deberán ajustarse al Real Decreto 901/2020?

Podemos diferenciar dos supuestos:

a) Las empresas que cuenten con un plan de igualdad antes del 14.1.2021, deberán adaptarlos al Real Decreto 901/2020 en el plazo previsto para la revisión de dicho plan y, en todo caso, antes del 14.1.2022, previo proceso negociador realizado conforme a dicho real decreto.

b) Respecto de aquellas que no cuenten con un plan de igualdad en dicha fecha deberán aplicar el Real Decreto 901/2020. Pese a que la LOIE exige que lo tengan aprobado antes del 7.3.2021, se considera que, con el fin de garantizar el cumplimiento del

objetivo de los planes, su solidez, su oportunidad y la naturaleza negociada de los mismos, podrían ser de aplicación los plazos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 901/2020 para llevar a cabo la negociación y tener negociado, aprobado y presentada la solicitud del registro del plan de igualdad.

3. PLANES VOLUNTARIOS

Las empresas que no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad pero que decidan elaborarlo de manera voluntaria, ¿deben aplicar el procedimiento regulado en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020?

El artículo 2.4 del Real Decreto 901/2020 indica que los planes voluntarios deben ser consultados o negociados con la representación legal de las personas trabajadoras siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido. Así pues, en el caso de que sean negociados, el procedimiento de negociación será el que establece el artículo 5, que se refiere a todos los planes de igualdad, por lo que también se aplica a los que tengan carácter voluntario.

Los planes que aprueben las empresas de más de cincuenta trabajadores antes de la fecha en la cual tienen que tenerlos aprobados conforme a la disposición transitoria duodécima, ¿tienen la consideración de planes de igualdad?

Los planes de igualdad voluntarios solo pueden ser elaborados por las empresas que no estén obligadas a ello conforme al artículo 45.2, 3 y 4 LOIE.

En el caso de empresas que estén obligadas a elaborarlos —aunque no hayan finalizado los plazos señalados en la disposición transitoria duodécima de la LOIE para tenerlos aprobados— esta distinción no resulta aplicable.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA

En una empresa obligada a elaborar un plan de igualdad en la que no existe representación legal de las personas trabajadoras en ningún centro de trabajo, ¿cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?

Estará sujeta a las siguientes reglas (artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020):

- Se compondrá de un máximo de seis miembros.
- Estará 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 representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- No obstante, 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.

Por tanto, la distribución de representantes en la comisión sindical de un máximo de 6 miembros se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos.

En este caso, ¿cuál sería el procedimiento para constituir la comisión sindical?

La empresa tiene que convocar a los sindicatos que reúnan las dos condiciones de ser 1) más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y 2) tener legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Posteriormente, la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, 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.

En la práctica ¿cómo ha de realizarse la convocatoria a los sindicatos más representativos o representativos del sector? ¿se envía un escrito a todos los sindicatos?

El Real Decreto 901/2020 únicamente se refiere a la “convocatoria de la empresa”, sin establecer ningún requisito formal. No obstante, se entiende que ésta debe enviar una comunicación a todos y cada uno de los sindicatos que reúnan las dos condiciones señaladas en el punto anterior. Deberá obtenerse acuse de recibo de dicha comunicación por escrito o por cualquier otro medio que arroje idéntica fiabilidad.

Caso de que no exista la representación legal de las personas trabajadoras prevista en el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020, ¿puede sustituirse la comisión “sindical” a la que se refiere el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, por una comisión ad hoc o negociar directamente con las personas trabajadoras de la empresa? ¿Queda en algún caso sin efectos la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en las empresas de 50 o más personas trabajadoras?

En primer lugar, todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad con el contenido previsto en el real decreto.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con lo previsto en sus distintos apartados. Además, el artículo 8.2 de la norma establece que constituye contenido mínimo de los planes, la indicación de “las partes que los conciertan”.

Por lo tanto, no existen excepciones a la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, y, de otro lado, en ningún caso puede suplirse el cumplimiento de las exigencias de negociación previstas en el artículo 5 con la constitución de una comisión ad hoc.

¿Qué organismo o unidad dispone de los datos de los sindicatos más representativos y representativos de cada sector? ¿Existe un registro público o correo electrónico donde las empresas se puedan dirigir para obtener la información?

Corresponde a la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones Laborales) del Ministerio de Trabajo y Economía Social la expedición de certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, así como procesar las actas electorales correspondientes a las Ciudades de Ceuta y Melilla.

Cuando el ámbito afectado se circunscriba a una sola Comunidad Autónoma, dicha competencia corresponderá a las autoridades laborales autonómicas.

En supuestos en los que unos centros cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no, ¿los centros de trabajo que no tienen tal representación legal pueden delegar la representación a la representación legal del otro centro de trabajo?

No. Los centros que no tienen representación legal de las personas trabajadoras tienen que constituir la comisión sindical a que se refiere el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020.

En las empresas con varios centros, cuando unos cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no, ¿cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?

Se aplicarán las siguientes reglas (artículo 5.3, párrafo 2º, del Real Decreto 901/2020):

- Se compondrá de un máximo de trece miembros.
- Es una comisión mixta formada, por un lado, por representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el artículo 5.2 de dicho real decreto y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, de dicho real decreto, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con aquella representación legal.
- Para la designación de las personas que han de integrar la parte social de la comisión negociadora, se aplicará la regla de la proporcionalidad a su representatividad. Además, la comisión sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Respecto de los centros de trabajo con representación legal ¿deben participar en la comisión de la parte social todos los delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa de cada centro de trabajo? ¿podría quedarse algún centro de trabajo con representantes de las personas trabajadoras sin representación?

Como se ha señalado, la composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

Dado que la comisión de la parte social es única y su número de miembros está limitado a trece, la participación de cada representante en dicha comisión dependerá de su

representatividad, es decir, del número de representantes que le hayan elegido. Por tanto, lo importante es que se garantice la representatividad de la comisión de la parte social con respecto al conjunto de personas trabajadoras de la empresa y no de cada centro de trabajo.

4. DIAGNÓSTICO Y CONTENIDO DE LOS PLANES

¿Debe negociarse el diagnóstico previo y los planes de igualdad?

Sí, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

¿Sobre qué materias debe versar el diagnóstico previo?

Deberá referirse 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.
- 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 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 estas materias.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto 901/2020.

¿Cuál es el contenido de los planes de igualdad?

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables 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.

Deberán tener el contenido mínimo previsto en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020.

5. REGISTRO

¿Qué planes son objeto de registro obligatorio?

Todos los planes de igualdad que tengan tal consideración (véase el apartado de planes voluntarios) serán objeto de inscripción obligatoria en el Registro de planes de igualdad,

tanto si se trata de planes obligatorios como voluntarios, e independientemente de que hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes (artículo 11 del Real Decreto 901/2020).

¿Se pueden registrar o depositar instrumentos diferentes a los planes de igualdad?

También 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 específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (artículo 11 del Real Decreto 901/2020).

¿Cómo se tramita el registro?

El registro se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La **solicitud** deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad. Deberá presentarla la persona designada por la comisión negociadora, debidamente acreditada, a través de medios electrónicos y ante el registro de la autoridad laboral competente.

Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes o negociadoras y la fecha de la firma, en su caso, conforme se establece en el anexo 1 del Real Decreto 713/2010. Asimismo, se deberán cumplimentar (por la comisión negociadora o por la empresa, en su caso) los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.V del Real Decreto 713/2010.

En cuanto a la **tramitación**, una vez presentada la solicitud de registro, la persona solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente.

Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos, se requerirá por medios electrónicos a la persona solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, previa resolución.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición de persona interesada.

¿Qué sucede si el plan de igualdad no cumple los requisitos legales y reglamentarios?

La autoridad laboral deberá efectuar requerimientos para su subsanación y en todo caso deberá quedar constancia de dicha circunstancia en el registro, a los efectos oportunos.

6. GRUPOS DE EMPRESAS

¿Pueden las empresas que componen un grupo elaborar un plan de igualdad único para todas o parte de las empresas del grupo?

Sí, siempre que así lo acuerden las organizaciones legitimadas para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

La representación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores para la negociación de los convenios sectoriales, que corresponde a:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Por la parte empresarial, estará legitimada para negociar la representación de las empresas que componen el grupo.

¿Cómo se negocia el plan de igualdad, incluido el diagnóstico previo, en los grupos de empresa?

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa, incluida la del diagnóstico previo, se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

¿Debe elaborarse un informe de diagnóstico por cada empresa del grupo?

Sí, la norma exige que el plan de igualdad de grupo incluya información de los diagnósticos de cada empresa. No obstante, la negociación del diagnóstico del plan de grupo debe realizarse de forma única por la comisión negociadora conformada como se ha dicho anteriormente.

De lo anterior se deduce que deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Corresponde a las organizaciones legitimadas para negociar el plan de igualdad de grupo, que son las establecidas en el art. 87 del ET para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas, acordar la elaboración de un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.

- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta los convenios colectivos que les resultan de aplicación.
- El plan de igualdad de grupo deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.
- El plan de igualdad de grupo deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Para que las empresas del grupo puedan elaborar un plan de igualdad único, ¿deben regirse por el mismo convenio colectivo, misma actividad, misma estructura, etc. o pueden ser diferentes pero complementarias?

El artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 no exige que las empresas del grupo realicen la misma actividad o estén sujetas al mismo convenio. Lo único que se exige es que, en caso de que existan estas particularidades en cada empresa del grupo -distinta actividad o distinto convenio-, el plan de grupo lo tenga en cuenta. Por esta misma razón, la norma obliga a que el plan de igualdad de grupo incluya un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

¿Cómo debe interpretarse la necesidad de “justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo”?

Corresponderá a las partes legitimadas para negociar el plan único, y que acuerden su elaboración, justificar dicha conveniencia en los términos que consideren más apropiados de manera que el plan único cumpla el objeto que deben tener todos los planes de igualdad de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del real decreto. No obstante, un posible fundamento para la existencia de un plan único para varias empresas podría estar en el hecho de que varias empresas del grupo compartan determinadas políticas empresariales o determinadas características, organizativas, productivas, de gestión del personal y de otro tipo, que hacen coincidir parte del diagnóstico de situación de dichas empresas (sin perjuicio de que deba incluirse un informe de diagnóstico de cada empresa) y, en tal caso, parezca conveniente que determinadas medidas correctoras sean las mismas para todas las empresas.