

Bilbao, 7 de agosto de 2020

Estimada empresa asociada,

El pasado 30 de julio de 2020 el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT alcanzaron un acuerdo para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo, que [puedes consultar íntegramente haciendo clic aquí.](#)

El acuerdo suscrito el 30 de julio, recoge el compromiso de las partes firmantes en relación con los proyectos del reglamento para la igualdad retributiva y el reglamento de planes de igualdad.

REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Sobre el objeto del reglamento: El objeto de este reglamento es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y para luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Sobre el ámbito de aplicación: En el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del ET.

Sobre la obligación de transparencia retributiva:

- Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye.
- Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- La obligación de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente reglamento: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación

profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Sobre la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor:

- Conforme al artículo 28.1 del ET 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:
 - a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Además podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refieren el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto

del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además de lo anterior se acuerda sobre los siguientes extremos:

- **Normas generales en torno al registro retributivo:** deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del ET.
- **El registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.**
- **Concepto de auditoría retributiva:** 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. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- **Contenido de la auditoría retributiva.**
- **Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.**
- **Alcance de la tutela administrativa y judicial.**
- **Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.**
- **Participación institucional.**
- **Comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva.**
- **Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas.**
- **Aplicación del Reglamento a las auditorías retributivas.**
- **Procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo.**
- **Entrada en vigor:** El presente reglamento entrará en vigor a los 6 meses de su publicación en el BOE.

REGLAMENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO:

Sobre el objeto del reglamento: El desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Sobre las empresas obligadas: Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del ET, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, 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 entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, o que aun siendo inferior la plantilla, estén incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley 3/2007 (cuando lo prevea el convenio colectivo y cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan) deberá elaborarse un plan de igualdad, con el alcance y contenido que prevea la norma.

El reglamento prevé la posibilidad de que, en caso de existencia de un grupo empresarial, el plan de igualdad pueda ser único para todo o parte de las empresas, debiendo negociarse de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 87 del ET.

Sobre la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa: la norma contiene una serie de criterios a fin de realizar el cálculo del número de trabajadores en plantilla, que puedan dar lugar a la obligación de elaborar el plan de igualdad, cómputo que deberá realizarse, al menos, en los meses de junio y diciembre de cada año.

Sobre el plazo para llevar a cabo la negociación del plan de igualdad: La obligación de negociar el plan de igualdad nacerá en el momento en que se alcance el umbral que hace obligatorio el plan, y a partir de ese momento, las empresas dispondrán de un plazo máximo de 3 meses para iniciar el proceso de negociación. En todo caso, el plan deberá haber sido negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de un año desde el día en que finalice el plazo para constituir la comisión negociadora.

Sobre el procedimiento de negociación de los planes de igualdad:

- Estarán legitimados, por la parte social, el comité de empresa, los delegados de personal, o las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a estas últimas cuando así lo acuerden y sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal.

- En aquellas empresas en las que no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, por un lado, por la representación de la empresa, y por otro, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa, con un máximo de 6 miembros por cada parte. La comisión sindical estará válidamente integrada por las organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.
- En el supuesto de que existan centros de trabajo con representación legal, y centros sin ella, la comisión negociadora estará integrada por los representantes de los trabajadores de los centros con representación, y por la comisión sindical, con un máximo de 13 miembros.

Además de lo anterior se acuerda sobre los siguientes extremos:

- **Competencias de la comisión negociadora.**
- **Diagnóstico de situación.**
- **Contenido mínimo de los planes de igualdad:** Se regulan igualmente las materias sobre las que se debe realizar el diagnóstico (proceso de selección y contratación de personal, clasificación profesional, etc.) y el contenido mínimo que deberá tener el plan de igualdad (definición de objetivos, medidas concretas y plazo de ejecución, auditoría retributiva, etc.)
- **Vigencia, el seguimiento, la evaluación y la revisión del plan:** Se establece que la duración del plan de igualdad no podrá ser superior a 4 años, y que, en todo caso, deberá revisarse periódicamente cuando concurren determinadas circunstancias.
- **Extensión de los planes de igualdad:** Los planes de igualdad incluirán a todas las personas trabajadoras de la empresa, y sus medidas serán aplicables en la empresa usuaria respecto de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- Registro de los planes de igualdad y depósito voluntario de las medidas y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Modificaciones en el Registro.**
- **Medidas de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas.**
- **Guías y protocolos de buenas prácticas.**
- **Distintivo de Igualdad.**

- **Normas específicas sobre plazo de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad durante el año 2020**
- **Aplicación paulatina.**
- **Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**
- **Hoja estadística.**
- **Elaboración del diagnóstico del plan de igualdad.**

Esperando que esta información sea de tu interés, recibe un cordial saludo.