

“Un nuevo marco regulador para  
avanzar en la igualdad entre mujeres  
y hombres en las empresas”

*Emakunde*, Bilbao, 20 nov.2020

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

# I. El Reglamento de los Planes de Igualdad (RPI). Marco de ordenación precedente

La LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOPI)

- Obligación de elaborar y aplicar Planes de Igualdad (art.45.2, 3 y 4 LOPI)

El RDL 2019, de 1 de marzo

- Dispone la rebaja progresiva del umbral de plantilla (incorpora la D. TR. 12ª a la LOPI)
- Retoca la enumeración de “ítems” que debe incluir el PI
  - Condiciones de trabajo
  - Auditoría salarial
  - Infrarrepresentación femenina
- Registro y publicación

RD 901/2020, de 13 de octubre

- Importancia del diagnóstico
- Refuerzo del carácter negociado de los PI
- Clarifica el procedimiento de negociación, particularmente en empresas sin RLT

# ¿Qué es un Plan de Igualdad (PI)?

## Concepto de PI

- **Conjunto ordenado de medidas**
- Tras la realización de un **diagnóstico** de situación
- **Tendientes a** alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo

## Principales ejes de un PI

- Fijación de los concretos **objetivos** de igualdad
- Las **estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución
- Enumeración de las **concretas medidas**
- Y los sistemas eficaces de **seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados

# ¿ Qué empresas tendrán que adoptar un PI?

## Empresas obligadas:

- Por ley = por dimensión
- Por convenio
- por sanción administrativa

## Empresas que voluntariamente decidan implantarlo

- Previa consulta o negociación con la RLT

## Grupos de empresas:

- Podrán adoptar un PI para todas o parte de las empresas integrantes
- Las que no se incluyan, deberán adoptar su propio PI
- El PI de grupo deberá justificar la conveniencia del mismo, tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios que sean de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de cada una de ellas

# ¿A quiénes se extiende el PI? (art.10 RPI)



¿Rige ya para empresas demás de 50 trabajadores?

El **RDL 6/2019**  
modificó la **D.**  
**TR. 12ª de la**  
**LOPI** para la  
aplicación  
progresiva de  
la rebaja del  
umbral de  
plantilla

- 1 año (desde 1 marzo 2019) para empresas de más de 150 tr.
- 2 años (2021) para empresas de más de 100 tr.
- 3 años (2022) para empresas de más de 50 tr.

# ¿Cómo y cuándo se computa la plantilla de la empresa? (art.3 RPI)

## CÓMO

- Teniendo en cuenta la **plantilla total** de la empresa (de todos los centros)
- Se incluyen **todos los contratos**
- También los **fijos discontinuos**
- Y los de **puesta a disposición**
- Los contratos **a tiempo parcial** (sin perjuicio del número de horas)
- Se computan los **contratos temporales** vigentes en los 6 meses anteriores (aunque se hayan extinguido), a razón de una persona más por cada 100 días trabajados o fracción

## CUÁNDO HA DE REALIZARSE EL CÓMPUTO

- Al menos dos veces al año: el 30 de junio y 31 de diciembre

## CUÁNDO SURGE LA OBLIGACIÓN

- Alcanzado el umbral, es obligatorio adoptar un PI
- La obligación se mantiene, aun cuando el número de personas se reduzca

## POR CUÁNTO TIEMPO

- Una vez constituida la comisión negociadora, y hasta que termine la vigencia del PI o, en su caso, durante 4 años
- ¿Fluctuaciones relevantes de plantilla?



# ¿Cuáles son las fases de implantación de un PI?



# ¿Cuál es el procedimiento de negociación? (CAP.II, arts.4 a 6)

## Plazo para iniciar la negociación:

- Empresas obligadas legalmente: constitución de la comisión negociadora en el plazo máximo de 3 meses desde que se alcance el umbral de plantilla
- Empresas obligadas por convenio: plazo establecido en el convenio o en 3 meses desde su publicación
- Empresas sancionadas a su adopción: el que disponga la AL

## Plazo de adopción del PI:

- Las empresas deben haber negociado, aprobado y presentado la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente al del último del plazo para iniciar la negociación

# Constitución de una comisión negociadora paritaria

## “Comisión de Igualdad” del RDL 6/2019

- Encargada de elaborar y negociar el PI para elevarlo a la MESA GENERAL
- Composición paritaria
- Representación de la plantilla a través de la representación sindical
- Aconsejable respetar la proporcionalidad de la representación sindical
- Es recomendable que, por la parte empresarial, las personas negociadoras tengan competencias en recursos humanos y capacidad de decisión

**EL REGLAMENTO NO ALUDE A LA COMISIÓN DE IGUALDAD, SINO DIRECTAMENTE A LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PI**

# ¿Quién integra la CN del PI?

## Parte social:

- Comité intercentros (si existe y asume esa competencia)
- Comité de empresa
- Delegad@s de personal
- Secciones sindicales, si las hubiere, y que en conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité
- Preferencia de estas, so así lo acuerdan, y suman la mayoría del comité o delegados de personal
- Grupos de empresa (art.87 ET)
- Proporcionalidad a la representatividad

# ¿Quién negocia en las empresas sin RLT?

Los SMR y SR del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación negociadora convencional

Proporcionalidad a la representatividad en el sector

La CN estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días

Máximo 6 miembros de cada parte

- cuando haya centros con RLT y centros sin ella, la parte social estará integrada por los RLT de los primeros, y por la comisión sindical por el resto, y con un máximo de 13 miembros por cada parte

# Reglas complementarias

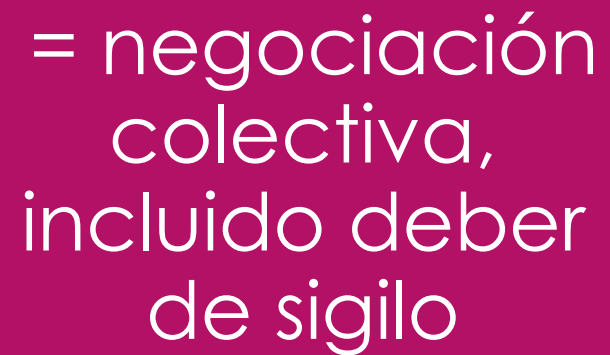
Posible apoyo y asesoramiento externo especializado (con voz sin voto)

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres

Y la formación o experiencia en materia de igualdad laboral de los integrantes



Derechos de  
los  
negociadores



= negociación  
colectiva,  
incluido deber  
de sigilo

# ¿Qué competencias tiene la CN?

Primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla

Negociación y elaboración del diagnóstico

Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico (PI)

Impulso de la implantación del PI en la empresa (¿?)

Otras que pudieran atribuirle la normativa y el convenio, o se acuerden en la propia CN

Puede dotarse de un reglamento de funcionamiento interno



# Competencias en relación directa con la elaboración del PI

Identificación de las **medidas prioritarias y ámbito de aplicación** de las mismas

**Negociación de las medidas del PI**

Identificación de los **medios materiales y humanos necesarios para su implantación**

Fijación del **cronograma** de actuaciones

Definición de los **indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para el seguimiento y evaluación** del PI

**Remisión del PI a la AL** a efectos de registro, depósito y publicación

# Desarrollo del proceso de negociación

Obligación de negociar de **buena fe**

Se levantará **acta** de cada una de las reuniones, aprobadas y firmadas por cada parte

**Acuerdos por mayoría de la parte social y conformidad de la empresa**

Posibilidad de acudir a **procedimientos de solución autónoma de conflictos**, previa intervención de la CP del convenio, si así está previsto (¿?)

**Acuerdo final escrito y firmado** por ambas partes

**Tramitación oficial ante la AL** para registro, depósito y publicación oficial (=convenio)

# ¿Cuál es el contenido de los planes de igualdad? (CAP.III, arts.7 y 8)

Diagnóstico de situación (art.7, y ANEXO)

¿Qué es?

- Análisis detallado, preciso y riguroso de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa
- Resultado de toma y recogida de datos
- Y elaborado a partir de los indicadores cuantitativos y cualitativos de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que existan para el logro de la igualdad efectiva

El resumen deberá incluirse en un informe que integrará el PI

- Luego el DIAGNÓSTICO NO ES PROPIAMENTE PARTE DEL CONTENIDO DEL PI

# Objetivos del diagnóstico

Identificar en qué medida la **igualdad está integrada en el sistema de gestión de la empresa**

Analizar los efectos que tienen

- las actividades
- procesos técnicos y productivos
- organización del trabajo y condiciones en que se presta
- también de prevención de riesgos
- incluida la prestación del trabajo a distancia o en centros ajenos
- y el TELETRABAJO (RDL 28/2020)

# Extensión y alcance del diagnóstico



Todos los puestos y  
centros de trabajo  
de la empresa

Todos los niveles  
jerárquicos

# Contenido mínimo del diagnóstico

Proceso de selección y contratación

Clasificación profesional

- datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución **y los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos** (art.10) (REDUNDANTE... ¿para detectar libre designación?)

Formación

Promoción profesional

Condiciones de trabajo

**Auditoría salarial (RD 902/2020)**

# Contenido mínimo del diagnóstico (cont.)

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (sic.) = conciliación

Infrarrepresentación femenina (¿dónde?) = en puestos y niveles jerárquicos

- Posibles medidas de ACCIÓN POSITIVA = MAS PROPIO DEL PLAN

Retribuciones (sistemas, estructuras salariales, conceptos...)

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

# ANEXO: Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

## 1. Condiciones generales

- 4.º “En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar(,) a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo”

Posible adhesión al servicio puesto en marcha por el Instituto de la Mujer  
(<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/home.htm>)



# ¿Cuál es el contenido mínimo de los PI? (art.8)

Partes que los conciertan

Ámbito personal, territorial y temporal

## **Informe diagnóstico de situación**

Resultado de la **auditoría retributiva**, vigencia y periodicidad (RD 902/2020)

Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del PI

Descripción de las **medidas concretas**, plazo de ejecución, priorización y diseño de indicadores para el seguimiento y evolución

Medios y recursos, materiales y humanos, para la implantación, seguimiento y evaluación

Calendario o cronograma


Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Composición y funcionamiento del órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del PI

Procedimiento para solventar posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión

Procedimiento de modificación

Posible contenido adicional ¿Caben más cosas en el PI?



Medidas sobre violencia de género
Lenguaje y comunicación no sexista
TELETRABAJO (RDL 28/2020)

# Obligaciones relativas al teletrabajo y trabajo a distancia Art.4.3, 4 y 5 RDL 28/2020

Obligación de no discriminar, directa o indirectamente, particularmente por razón de sexo, a quienes presten servicios a distancia

Obligación de **tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia en los Planes de Igualdad, y medidas** (diagnóstico, implementación, aplicación y seguimiento y evaluación)

Lo mismo en la adopción de **medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral**

Y de **protección de víctimas de violencia de género**

# Acuerdo de teletrabajo y modificaciones

“En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser **objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad** que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.” (art.8.3.2º)

# Registro de planes de igualdad (art.11)

Tramitación oficial y registro = convenio colectivo

- Se modifica el *RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad* (D. Final Primera)
- También registros autonómicos

Con distinción de los PI negociados y los “acordados” (¿?), y de su carácter obligatorio o voluntario (figurará en la asignación de código)

Facilitará la consulta automatizada

# Registro...

Acompañados de la Hoja Estadística (ANEXO 2.V)

- Cumplimentada por la CN
- Por la empresa, si es ella la que lo presenta

Y de las actas de las sesiones celebradas (incluidas constitución CN y firma, con referencia a las partes que suscriben)

# Registro...

Plazo de solicitud =  
15 días siguientes a  
la firma

Obligados = CN o  
persona designada  
por esta

Por medios  
telemáticos

Depósito de medidas  
(de igualdad) y  
protocolos para prevenir  
el acoso sexual y por  
razón de sexo (art.12)



Voluntario



¿Qué vigencia tiene el PI? (art.9)



# Seguimiento y evaluación (art.9.6)

Periodicidad conforme al calendario de actuaciones previsto en el PI o en el reglamento de la Comisión de seguimiento

Al menos, una evaluación intermedia y otra final

Cuando lo acuerde la Comisión de seguimiento

# ¿Cómo y cuándo se revisa el PI? (art.9)

Puede haber plazos de revisión distintos por materias

La revisión implicará la del diagnóstico (¿los resultados del propio seguimiento valen?) y de las medidas del PI

Podrá llevarse a cabo en cualquier momento para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar e incluso dejar de aplicar alguna medida

Revisión, en todo caso,

- A resultados del seguimiento y evaluación
- Cuando resulte inadecuado a los requisitos legales
- Cuando la ITSS lo determine, o una resolución judicial
- Casos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- Cambio sustancial de las circunstancias (plantilla, organización, métodos de trabajo, sistema retributivo...)

## Obligaciones de transparencia en la implantación del plan de igualdad (art.47 LOPI)

Se garantiza el acceso de la RLT o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos

# Fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de las medidas y planes de igualdad (D.AD.Segunda y Tercera)

Por la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, y con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas

- Asistencia técnica
- Acciones formativas

Guías y Manuales Guías y Protocolos de Buenas Prácticas (D. AD. Tercera)

- Superación de estereotipos de género en la contratación y promoción
- En especial, entre el personas de RRHH

# Distintivo «Igualdad en la empresa» (D.AD, Cuarta)

Tomará en  
consideración  
si el plan ha  
sido negociado  
y en su caso  
acordado

# Reglas transitorias

Planes vigentes: deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, máximo antes del 14 de enero de 2022

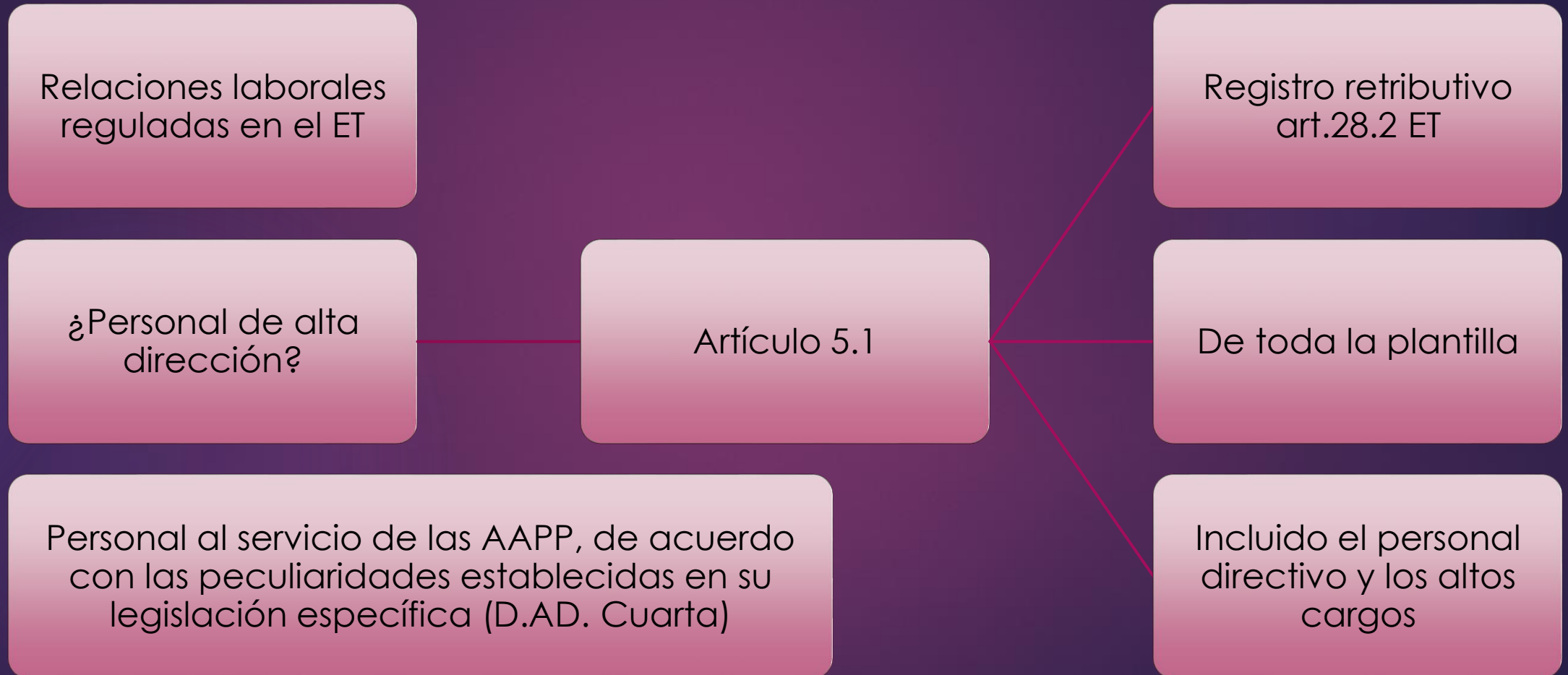
## II. Reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (RIR)

Marco de  
ordenación

- Arts.22 y 28 ET
- RDL 6/2019
- RD 902/2020, de 13 de octubre



# Ámbito de aplicación (art.2)



## Entrada en vigor (D. Final Cuarta)



6 meses desde  
publicación

14 de abril 2021

# Principio de igual retribución por trabajo de “igual valor” (art.4; art.28.1 ET)

```
graph LR; A[Carácter universal] --> B[Vincula a todas las empresas, convenios y acuerdos colectivos]
```

Carácter universal

Vincula a todas las empresas, convenios y acuerdos colectivos

# Trabajo de “igual valor” (art.28.1 ET) = equivalencia

Naturaleza de las funciones o tareas encomendadas

- contenido efectivo de la actividad desempeñada y contenido esencial de la prestación laboral
- ¿impide comparar tareas diferentes en términos de “igual valor”

Condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas

- correspondientes a cualificaciones regladas, relacionadas con la actividad [Clasificación Nacional de Ed. (CNED-2014), basada en la Clasificación Internacional Normalizada de la UNESCO (CINE-2011 o ISCED-2011)]
- incluidas experiencia y formación no reglada conectada con la actividad

Condiciones laborales y factores relacionados con su desempeño

- otros relevantes para el desempeño de la actividad

# Entre otros factores, y con carácter no exhaustivo (doctrina TC sobre esfuerzo físico...)

penosidad y dificultad

posturas forzadas

movimientos repetitivos

destreza y minuciosidad

aislamiento

responsabilidad económica y relacionada con el bienestar de las personas

polivalencia o definición extensa de obligaciones

habilidades sociales

habilidades de cuidado y atención a las personas

capacidad de resolución de conflictos

capacidad de organización

# Principios rectores de la valoración de los puestos

## Adecuación

- los factores relevantes han de ser los que efectivamente concurren en la actividad

## Totalidad

- para constatar si concurre “igual valor” deberán tenerse en cuenta TODAS las condiciones que caracterizan el puesto de trabajo, sin “invisibilizar” ni “infravalorar” ninguna de ellas

## Objetividad

- existencia de mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta para la fijación de la retribución, sin estereotipos de género

# Procedimiento de valoración de puestos de trabajo (D. Final Primera)



Desarrollo mediante OM (Orden a propuesta conjunta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad)

En el plazo de 6 meses, desde la entrada en vigor del RIR **(6 +6)**

# Principio de transparencia retributiva (art.3 y CAP.III, arts.5 a 9)

## Finalidad de la transparencia retributiva

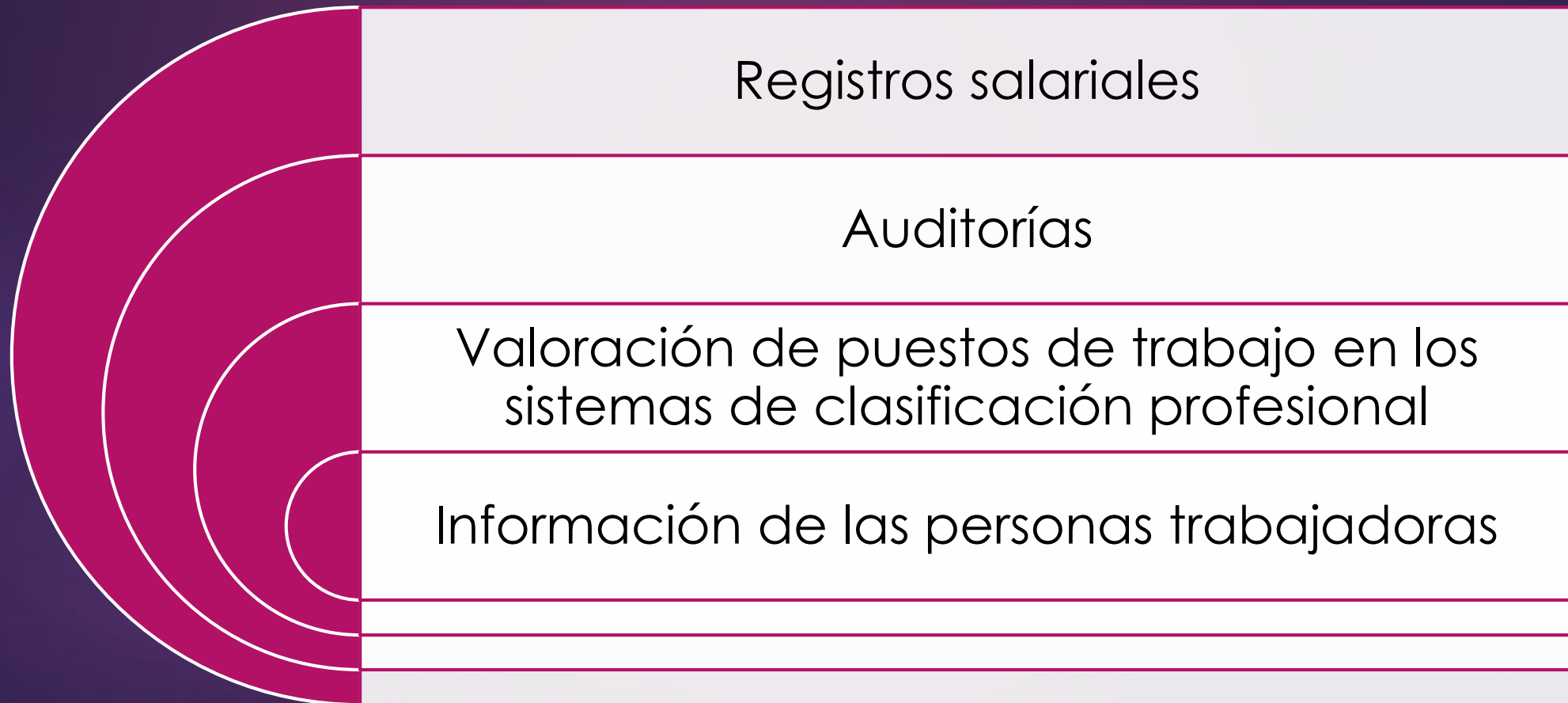
Obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye al trabajo (retribución)

Identificar factores de discriminación

En particular, los debidos a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo



# Instrumentos para la transparencia



# Registro retributivo (art.5; art.28.2 ET)

## Ámbito

- Todo el personal, incluido el directivo y altos cargos

## Contenido:

- Valores medios de los salarios, incluidos complementos y percepciones extrasalariales (media aritmética y mediana de lo realmente percibido)
- Desagregados por sexo
- En cada grupo, categoría profesional, nivel, puesto o cualquiera que sea la división funcional empleada en el sistema de clasificación profesional aplicable

# Registro retributivo...

## Derechos de información y consulta:

- Los RLT deberán ser consultados con antelación mínima de 10 días a la elaboración o modificación del registro

## Acceso al registro:

- Trabajadores a través de los RLT
- Si no hay RLT = la información se limitará a las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres

# Registro retributivo...

Período  
temporal de  
referencia:

- Año natural
- Sin perjuicio de las actualizaciones necesarias si hay modificaciones sustanciales en cualquiera de los elementos que integran el registro

Soporte  
documental:

- Formato establecido en las web oficiales de los dos Ministerios

# Peculiaridades del registro retributivo en las empresas obligadas a realizar auditorías (art.6)

Deberá incluir **también** las medias aritméticas y las medianas de las “*agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa*” aunque pertenezcan a divisiones distintas del sistema de clasificación profesional

- Desglosados por sexo
- Desagregados por conceptos
- Y justificación de la existencia de diferencias superiores al 25% (presunción de existencia de brecha conforme al art.28.3 ET)

# Auditoría retributiva (arts.7 y 8)

¿Qué es?

- Sistema de recogida de información que permite comprobar el sistema retributivo de la empresa de manera completa

¿Qué finalidad tiene?

- Comprobar si existen diferencias retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres
- Poder definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades para la igualdad
- Asegurar la transparencia

¿Quiénes deben adoptarlas?

- Las empresas que elaboren un PI

# ¿Cuál es su contenido?

## Diagnóstico

- Evaluación de los puestos de trabajo (posibilitando atribuir un valor numérico)
- Mediante un sistema confiable y adecuado al sector y características de la empresa
- Sistema de promoción
- Incluidas dificultades de promoción derivadas de factores como la discrecionalidad empresarial en materia de movilidad (no solo!!!!)
- Y exigencias de disponibilidad no justificadas (también insuficiente...)
- Otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva
- Deficiencias o desigualdades en el diseño y uso de las medidas de conciliación

## Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas

- Con fijación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento
- Sistema de seguimiento, evaluación de resultados y mejora



# Auditoría retributiva...

## ¿Cuál será su vigencia?

- Se aplica el mismo período transitorio o de aplicación paulatina que para los PI, conforme a la D.Tr.12ª LOPI (D. Tr. Única)

## Apoyo institucional:

- Guía Técnica del Instituto de la Mujer, en colaboración con las organizaciones más representativas (D.Ad. Tercera)

## CONCLUSIÓN:

- AUDITORÍA SALARIAL = PI, en la materia específica



# Transparencia en la negociación colectiva: valoración de puestos de trabajo (art.9; art.22.3 ET)

La definición de los grupos profesionales ha de ajustarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres

Y a la correcta aplicación del principio igual retribución por trabajo de igual valor

Llamada de atención a las mesas negociadoras de los convenios

Factores de valoración de los grupos y niveles = respeto a los principios de ADECUACIÓN, TOTALIDAD y OBJETIVIDAD

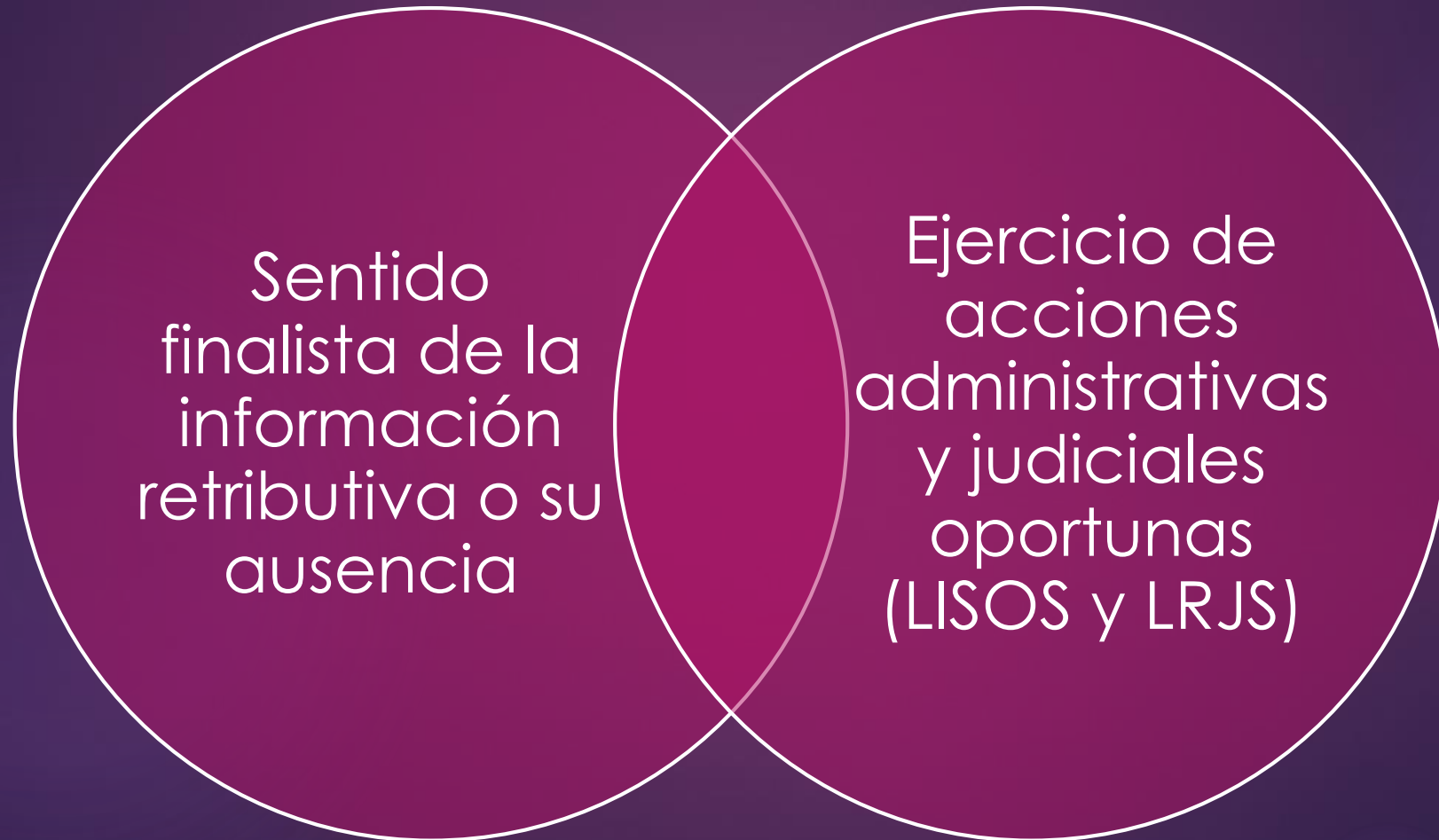
# Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial (art.11)

Reitera el principio de igualdad de trato

Principio de proporcionalidad:

- Cuando lo exija la finalidad o naturaleza de la retribución
- Con garantía de que no repercuta negativamente en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado

# Tutela administrativa y judicial (art.10)



# Participación institucional (D. Ad. Primera y Segunda)

## Objetivos:

- Superación de estereotipos y sesgos de género
- Integración de la “perspectiva de género” en las empresas
- Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial

## Medios:

- Guía o Código de Buenas Prácticas para la negociación colectiva y las empresas en materia de contratación, promoción y valoración de puestos de trabajo
- Difusión, en especial, entre el personal directivo y responsable de RRHH
- Actuaciones de información y sensibilización para los negociadores de convenio, PI y otros acuerdos colectivos
- Reuniones semestrales entre organizaciones más representativas y representación de los dos Ministerios, en su caso, a través del Instituto de la Mujer para analizar la aplicación del RIS y los resultados sobre la lucha contra la brecha salarial



Muchas  
gracias  
por  
vuestra  
atención

Eskerrik  
asko