

---

# GUÍA PARA LAS EMPRESAS SOBRE LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD, REGISTROS SALARIALES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

---

Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La  
Mancha

---



## **A tener en cuenta por parte de las empresas:**

<b>Nº de personas trabajadoras</b>	<b>Obligación de tener PI</b>
<b>Obligación de tener PI más 250</b>	<b>2007</b>
<b>Registro de salarios</b>	<b>08/03/2019</b>
<b>Obligación de tener PI 250 a 150</b>	<b>07/03/2020</b>
<b>Entra en vigor RD Ley 901/2020 Planes de Igualdad</b>	<b>14/01/2021</b>
<b>Obligación de tener PI 150 a 100</b>	<b>07/03/2021</b>
<b>Entra en vigor RD Ley 902/2020 Igualdad retributiva</b>	<b>14/04/2021</b>
<b>Publicación procedimientos de valoración de los puestos de trabajo</b>	<b>14/10/2021</b>
<b>Adaptación de Planes de Igualdad RD Ley 901/2020</b>	<b>14/01/2022</b>
<b>Obligación de tener PI 100 a 50</b>	<b>07/03/2022</b>

### **Normativa:**

-Estatuto de los Trabajadores (pinchar y que se abra el enlace): <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIE) (pinchar y que se abra el enlace): <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

-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 (pinchar y que se abra el enlace): <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

-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 (pinchar y que se abra el enlace): <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12214-consolidado.pdf>

-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (pinchar y que se abra el enlace): <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf>

***¿Tienen las empresas obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres?***

Sí, con independencia del número de empleados a su cargo.

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

Hay que diferenciar 3 supuestos:

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

Nº de personas trabajadoras	Obligación de tener un PI	Norma
Más de 250 personas	2007	LO 3/2007
Desde 250 a 150	07/03/2020	RD-Ley 6/2019
Desde 150 a 100	07/03/2021	RD-Ley 6/2019
Desde 100 a 50	07/03/2022	RD-Ley 6/2019

2. Cuando se establezca tal obligación por el **Convenio Colectivo** aplicable.
3. 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 empresas que forman un grupo de empresas podrán elaborar un PI único para todas?***

Sí, para todas o para parte de las empresas del grupo.

El PI de grupo deberá tener en cuenta la **actividad** de cada una de las empresas que lo componen y los **CC** que les resulten de aplicación e incluir información de los **diagnósticos de situación** de cada una de aquéllas, además de **justificar** la conveniencia de disponer de un único PI para varias empresas de un mismo grupo.

***¿A qué trabajadores tiene que tener en cuenta la empresa para comprobar si tiene obligación o no de hacer PI?***

A la **plantilla total** de la empresa con todos sus centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyéndose a los trabajadores con contrato parcial, así como aquellos trabajadores que hubiesen trabajado en la empresa a través de un contrato temporal durante los últimos 6 meses.

***¿Cuándo tiene que hacer la empresa el cómputo de trabajadores para actualizar el PI?***

Al menos el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

### ***¿Cómo y en qué momento deben iniciar las empresas la negociación de sus planes de igualdad?***

Mediante la constitución de la **comisión negociadora** y dentro de los **3 meses siguientes** al momento en el que hubiesen alcanzado las personas en plantilla que lo hacen obligatorio.

En el caso de las empresas que por CC se hayan comprometido a negociar un PI, deberán iniciar la negociación dentro del plazo establecido en el CC, o en su defecto, en los **3 meses posteriores** a la publicación del mismo.

### ***¿Cuál es el plazo máximo para que las empresas tengan negociado, aprobado y registrado su PI?***

Un año desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar la negociación del PI.

### ***¿Quién formará parte de la comisión negociadora de los PI?***

La **representación de la empresa** y la **representación de los trabajadores**. Y en el caso de que no exista la representación legal anteriormente mencionada, se creará una comisión con representación de la empresa y de los empleados, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y que ostenten legitimación para formar parte de la comisión negociadora del CC de aplicación. En este caso, la comisión negociadora contará con un **máximo de 6 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.

### ***¿Cuál es la primera fase de creación de un PI en la empresa?***

La elaboración del **diagnóstico de situación**, que va dirigido a identificar, mediante indicadores cualitativos y cuantitativos, las diferencias y obstáculos existentes o que pudieran existir para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El resumen de este análisis deberá incluirse en un informe que formará parte del PI.

### ***¿Cuáles son las materias que debe incluir al menos el diagnóstico de situación?***

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la **AUDITORÍA SALARIAL** entre mujeres y hombres de acuerdo con el RD 902/2020, de 13 de octubre.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### **¿Cuál es el siguiente paso después de realizar el diagnóstico de situación de la empresa?**

La elaboración **stricto sensu** del **Plan de Igualdad**, es decir, aquellas medidas 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.

### **¿Cuál es el contenido mínimo de los PI?**

- Determinación de las partes que los conciertan
- Ámbito personal, territorial y temporal
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa
- Resultados de la **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**, así como su vigencia y periodicidad
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del PI
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida adoptada
- 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
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del PI
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los PI
- Procedimiento de modificación, así como el procedimiento para solucionar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de los PI, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

### **¿Cuál es el período máximo de vigencia de los PI?**

**4 años**, aunque **deberán revisarse** cuando concurren una serie de circunstancias tales como:

- ❖ la falta de adecuación de los requisitos legales a consecuencia de una Inspección de Trabajo;
- ❖ supuestos de absorción, fusión, modificación o transmisión del estatus jurídico de la empresa;
- ❖ cuando exista una resolución judicial que así lo determine;
- ❖ ante cualquier incidencia que pudiera modificar la plantilla de la empresa o la organización de su trabajo.

***¿Debe incluirse en el PI una comisión u órgano concreto para su vigilancia y seguimiento?***

Sí, debiendo participar de forma **paritaria** la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y teniendo en la medida de lo posible, una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

***¿Con qué frecuencia debe revisarse el PI?***

De forma **periódica** cuando así lo establezca el calendario de actuaciones de dicho plan, no obstante, se realizará al menos **una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

***¿Deben registrarse los PI de las empresas?***

Sí, es obligatorio registrarlos en el **Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, el cual será de acceso público.

El depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo será de carácter voluntario.

***¿Qué ocurre con los PI que estaban vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del RD 901/2020, de 13 de octubre?***

Deberán **adaptarse** en el plazo previsto para su revisión y en todo caso en el **plazo máximo de 12 meses** contados a partir de la entrada en vigor de este RD (**14/01/2021**), previo proceso negociador.

***¿A qué empresas vincula la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor?***

A todas, con independencia del número de trabajadores a su cargo.

Un trabajo tendrá **igual valor que otro** (art.28 ET) 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 van a cabo en realidad sean equivalentes.

***¿Qué es el principio de transparencia retributiva a tener en cuenta por parte de las empresas?***

Aquel 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 a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva 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, 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.

### ***¿Qué instrumentos puede utilizar la empresa para aplicar el principio de transparencia retributiva en el seno de su negocio?***

- ✚ Registros retributivos
- ✚ Auditoría retributiva
- ✚ Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el CC que fuera de aplicación
- ✚ Derecho de información de los empleados a su cargo.

### ***¿Cuál es la normativa que regula la auditoría retributiva y el registro salarial?***

El **Real Decreto 6/2019** de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que establece que todas las empresas, con independencia de su tamaño deben tener un registro salarial y que las diferencias salariales entre hombres y mujeres superiores al 25% deberán ser justificadas.

El **Real Decreto 902/2020** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que supone una mejora de la normativa anterior debido a que pretende eliminar la discriminación indirecta en la retribución mediante la aplicación del principio de transparencia retributiva.

### ***¿Cuál es la diferencia entre el registro salarial y la auditoría retributiva?***

La diferencia entre el registro salarial y la auditoría retributiva es que el **registro** es un documento en el que aparecen los valores medios y las medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Por otro lado, una **auditoría retributiva** es un análisis sobre el sistema retributivo y de los posibles factores desencadenantes de diferencias retributivas cómo pueden ser las medidas de conciliación y corresponsabilidad de una organización. El establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.

### ***¿Qué empresas tienen la obligación de realizar el registro retributivo?***

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, deben tener un registro salarial.

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

Desde el **08/03/2019**, fecha de entrada en vigor del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que introduce esta obligación en el ET.

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

A partir del **14/04/2021**, fecha en la que entró en vigor el RD 902/2020, de 13 de octubre.

***¿Qué debe incluir el registro retributivo de una empresa?***

Los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos conforme al art.28.2 ET.

El registro contendrá los datos referidos a toda su plantilla, incluido el personal directivo y de alta dirección.

***¿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.

***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. De modo que, 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 art.1.1 del ET.

***¿Qué período de referencia tiene el registro?***

El período de este registro se fija en **1 año natural**.

***¿A quién puede facilitar la empresa el registro de salarios?***

A la Inspección de Trabajo y si existe a la representación legal de los trabajadores, a la cual se le tendrá que facilitar el contenido íntegro del mismo.

***¿La empresa tiene que facilitar el contenido íntegro del registro a los trabajadores, cuando no exista representación legal de estos últimos en el seno de la organización?***

No, la empresa no entregaría el contenido íntegro del registro al trabajador que lo solicitara, sino que **se limitaría** la entrega **a la diferencia porcentual** que existiera en las retribuciones promediadas entre hombre y mujeres, desagregadas según la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación.

***¿Qué sanciones puede encontrarse una empresa por no tener registro retributivo?***

La ausencia del registro retributivo podría dar inicio a acciones administrativas y judiciales y/o a la aplicación de las sanciones por discriminación.



En el caso de **incumplir con la obligación del registro retributivo** (infracción grave) podría conllevar una multa de va desde los **626 a 1.250€** en su grado mínimo; de **1.251 a 3.125€** en su grado medio; y de **3.126 a 6.250€** en su grado máximo.

Si se constata que se ha producido una **discriminación salarial** (falta muy grave), podría suponer una sanción que oscila entre los **6.251 a 25.000€** en su grado mínimo; de **25.000 a 100.005€** en su grado medio; y de **100.006 a 187.515€** en su grado máximo.

#### ***¿Qué empresas tienen que tener auditorías retributivas?***

Todas las empresas que tengan la obligación de tener un **plan de igualdad** (+ 50 trabajadores en plantilla), deberán igualmente elaborar una auditoría retributiva, la cual tendrá la misma vigencia que el PI al que se adscriba.

#### ***¿Qué obligaciones implica la auditoría retributiva para la empresa?***

-La realización del **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa, el cual requiere:

+Una **evaluación/valoración de los puestos de trabajo** a través de los criterios de **Adecuación** (vinculada a la actividad, incluyendo la formación), **Totalidad** (todas las condiciones que singularizan cada puesto de trabajo) y **Objetividad** (mecanismos para identificar los factores tenidos en cuenta en la fijación de una retribución).

+Un **análisis de deficiencias o barreras** del sistema retributivo, de promociones y de las medidas de conciliación o corresponsabilidad.

-El establecimiento de un **plan de actuación con medidas correctoras** respecto a las desigualdades retributivas que puedan aparecer, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

#### ***Las empresas que ya tengan PI vigentes a 14/04/2021, ¿en qué plazo deberán adaptar sus auditorías retributivas a las disposiciones del RD 902/2020?***

Los planes de igualdad deberán cumplir los requisitos de forma y contenido previstos en el RD 901/2021, también en lo que atañe a las auditorías retributivas, contenido mínimo del diagnóstico, **antes del 14/01/2022**.

#### ***En el caso de empresas que tengan un PI 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.

#### ***¿Qué pasos puede seguir una empresa para realizar una auditoría retributiva?***

1. Decidir los factores que desea analizar (distribución del personal, niveles dentro de una categoría de la organización, antigüedad dentro de la empresa,

- desempeño, nivel académico, situación personal, beneficios sociales, retribuciones extrasalariales).
2. Elaboración de comparaciones con la situación particular de cada trabajador para reducir la brecha salarial dentro de la empresa.
  3. Realizar una segmentación de los empleados con características similares, lo cual ayudará a determinar las causas que estén influyendo en la brecha salarial, pudiendo garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia de dicho sistema salarial.
  4. Analizar los datos obtenidos.
  5. Diseñar un plan de actuación con unos objetivos y actuaciones exactas así como un cronograma y una lista de personas encargadas de su implantación y seguimiento.

### ***¿Qué peculiaridad tienen los registros salariales de las empresas que realicen auditoría retributiva?***

Los registros salariales de las empresas con auditoría retributiva tendrán que incluir:

- La **media aritmética** y la **mediana** del salario base anual y los complementos salariales desagregados por sexos en agrupaciones de trabajos de igual valor de la organización tras la correspondiente valoración de puestos de trabajo.
- Una **justificación** en el caso de que aparecieran diferencias salariales superiores al **25%** entre mujeres y hombres en la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la organización.

### ***¿La auditoría retributiva de una empresa debe hacerla un auditor externo?***

La norma actual no establece que la auditoría retributiva deba hacerse mediante una auditoría externa. Por tanto, a día de hoy, salvo que establezcan lo contrario en futuras normas, la puede hacer la propia empresa.

### ***¿Qué vigencia ha de tener la auditoría retributiva?***

Tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forme parte, salvo que se determine otra inferior al mismo.

***A continuación, se facilita el acceso a la herramienta del registro retributivo, así como a su guía de uso. Ambos han sido resultado del acuerdo alcanzado entre los agentes sociales y los Ministerios de Trabajo e Igualdad:***

#### **Guía de uso de la herramienta del registro retributivo:**

[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/herramienta\\_registro\\_retributivo/Guia\\_Uso\\_Herramienta\\_Registro\\_Retributivo.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/herramienta_registro_retributivo/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf)

#### **Herramienta de registro retributivo:**

[https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta\\_registro\\_retributivo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm)