



## INDICE

- ❖ **NORMATIVA APLICABLE Y PLAZOS.**
- ❖ **EMPRESAS OBLIGADAS A TENER PLAN DE IGUALDAD.**
- ❖ **PLANTILLA. COMPUTO DE TRABAJADORES.**
- ❖ **REQUISITOS PLAN DE IGUALDAD.**
- ❖ **APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD.**
- ❖ **DIFICULTADES PARA ALCANZAR ACUERDOS.**
- ❖ **BLOQUEO DE LOS ACUERDOS POR UNA DE LAS PARTES.**
- ❖ **PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS DE ACOSO.**
- ❖ **EMPRESAS CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO.**
- ❖ **PLANES VOLUNTARIOS.**
- ❖ **DIAGNÓSTICO Y CONTENIDO DE LOS PLANES.**
- ❖ **REGISTRO.**
- ❖ **GRUPOS DE EMPRESAS.**
- ❖ **REGISTRO RETRIBUTIVO.**

❖ **AUDITORÍA RETRIBUTIVA.**

❖ **SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD.**

**NORMATIVA APLICABLE Y PLAZOS.**

❖ **¿Qué normativa resulta aplicable a la elaboración de Planes de Igualdad en el caso de las y los empleados públicos?**

Los Planes de Igualdad aplicables a las empleadas y empleados públicos se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 LOIE, en lo referido al personal de la AGE, y en relación con el resto de las Administraciones Públicas 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, por lo que habrá de estarse a lo dispuesto en su normativa específica, en cada caso.

❖ **Tenemos en mi empresa un Plan de Igualdad desde hace 10 años, nunca se ha renovado y me dicen en la empresa que no tienen intención de hacerlo, ¿pueden mantener el mismo Plan de Igualdad para siempre? Formo parte de la comisión del Plan de igualdad de mi empresa.**

El periodo de vigencia o duración de los Planes de Igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años, según establece el art. 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

❖ **Llevamos negociando el Plan de Igualdad en mi empresa desde hace seis meses y aun vamos por el diagnóstico ¿Qué plazo hay para terminar de negociarlo? Nos da la impresión de que no quieren tenerlo y van a eternizar las negociaciones.**

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo

y la ocupación, alteró el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un Plan de Igualdad.

El art. 4.3 del RD 901/202 de 13 de octubre, establece que las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su Plan de Igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación

❖ **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

❖ **¿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.

❖ **¿Podría un Plan de Igualdad prolongarse por más del plazo máximo, por ejemplo, si mi planificación de la gestión en igualdad tiene una proyección mayor en el tiempo?**

Teniendo en cuenta que el modelo de referencia es el del Título III del ET en relación con los convenios colectivos, no es descartable la posibilidad de pactos expresos sobre la vigencia y prórroga del plan, del siguiente tenor o en el sentido siguiente:

- Posible prórroga automática, con o sin denuncia, y con la posibilidad siempre abierta de retocar o revisar parcialmente el contenido del plan. Esto podría formar parte de las propias previsiones del Plan de Igualdad o pactarse de manera sobrevenida, durante el transcurso o al término de su vigencia.
- Posible previsión expresa sobre la prórroga transitoria –ultra actividad– hasta que se apruebe una nueva versión del plan [aunque referida a un plan vigente antes de la promulgación de la nueva norma reglamentaria, lo admite la SAN de 15 de diciembre de 2020 (Proced.183/2020)].
- Posible apertura de un nuevo proceso de negociación en el que se acuerde la prórroga del anterior plan, por un plazo cierto, o hasta nuevo acuerdo (pacto de ultra actividad).

❖ **En mi empresa hay un Plan de Igualdad desde hace 6 años y aún no se ha renovado. ¿Están obligados a renovarlo cada cuatro años tal y como se firmó? ¿Si no se renueva que podemos hacer?**

Si, salvo que la autoridad laboral le marque un plazo distinto para ello. En caso de no renovación se debe denunciar ante la Inspección de Trabajo.

## EMPRESAS OBLIGADAS A TENER PLAN DE IGUALDAD.

- ❖ **Trabajo en una empresa del sector de la construcción donde solo hay hombres. En breve comenzaremos a negociar un Plan de Igualdad ya que somos 63 trabajadores y creo que al año que viene es obligatorio tenerlo ¿Si solo hay hombres, sigue la obligación de negociar? ¿No es algo inútil?**

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, alteró el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un Plan de Igualdad.

En momento alguno la normativa señala que no exista obligación de negociar dicho plan a las empresas que estén constituidas exclusivamente por hombres.

La utilidad de negociar este plan en una empresa masculinizada no es otra que la de establecer medidas correctoras de esa masculinización, por ejemplo, facilitando el acceso a las mujeres a los distintos puestos de trabajo, realizando prácticas y llegando acuerdos con centros docentes a fin de promocionar la incorporación de mujeres al sector o cualquier otra medida de acción positiva que vaya dirigida a la igualdad de mujeres y hombres.

- ❖ **¿En el caso de sociedades cooperativas están obligadas a elaborar Planes de Igualdad?**

Siempre que tengan personas trabajadoras por cuenta ajena y respecto de las mismas y nunca respecto de los socios/socias pues no tienen relación de tipo laboral conforme al art.1.1 ET.

- ❖ **En el caso de una empresa con varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación**

## **diferentes, ¿deberán tener un Plan de Igualdad único y aplicable a toda la empresa?**

Si, sin perjuicio de que puedan establecerse en el mismo peculiaridades, así como acciones especiales, para determinados centros de trabajo que respondan a sus especiales características.

### **❖ ¿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.

### **❖ Según tengo entendido, a partir de 100 trabajadores las empresas están obligas a tener un Plan de Igualdad. Somos 120 trabajadores en la empresa donde trabajo, de los cuales 90 son indefinidos y 30 tienen contratos temporales ies posible que no se plantee la empresa tener un Plan de Igualdad porque no se contabilicen los contratos temporales?**

Las empresas de más de 100 trabajadores están obligadas a tener aprobado el Plan de Igualdad desde el día 7 de marzo de 2021.

Para determinar el número de trabajadores que conforman la totalidad de la plantilla, se deberán tener en cuenta a los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que

sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el Plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el Plan de Igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

## PLANTILLA. COMPUTO DE TRABAJADORES.

### ❖ **¿Cómo computo mi plantilla para saber si tengo que adoptar un Plan de Igualdad?**

A los efectos de saber si se superan los umbrales de plantilla, se ha de incluir a toda la plantilla de la empresa, la de todos los centros de trabajo. En concreto, se incluyen:

- Todos los contratos de trabajo.
- También los de las trabajadoras y los trabajadores fijos discontinuos.
- Los contratos a tiempo parcial, con independencia del número de horas contratadas.
- 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.
- Las y los trabajadores cedidos por ETTs.

### ❖ **¿Y cuándo he de verificar ese cómputo?**

El cómputo de la plantilla ha de hacerse al menos dos veces al año:

- El 30 de junio.
- El 31 de diciembre.

### ❖ **¿Se consideran parte de la plantilla a efectos del cómputo del número de trabajadores para el plan de igualdad los trabajadores que la empresa tiene cedidas por empresas de trabajo temporal?**

SI. Tal y como indica el Ministerio de Igualdad en su página web, "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”.

- ❖ **En mi empresa el Plan de igualdad que tenemos es de 2016 y se tenía que haber empezado a negociar otro en 2020, pero la empresa no tiene ningún interés en comenzar la negociación. Cuando se negoció éramos 280 personas trabajadoras, pero ahora somos 48 personas indefinidas y trabajamos con muchas ETT, ¿en este caso ya no es obligatorio tenerlo y se puede prescindir de él? ¿puede negarse la empresa a negociarlo de nuevo y seguir eternamente con el que tenemos vigente?**

Los plazos para la implantación del Plan de igualdad de acuerdo al Decreto 901/2020 de 13 de octubre, finalizan el próximo 7 de marzo de 2022 para las empresas con más de 50 trabajadores.

Para el cómputo de los trabajadores que forman parte de la plantilla se tendrán en cuenta todos aquellos que presten servicios en la empresa incluidos los cedidos por ETT, por lo que existiendo dos trabajadores cedidos aun a tiempo parcial y temporales estaríamos ante la obligatoriedad de tener que tener aprobado el nuevo plan de igualdad en la fecha indicada antes.

- ❖ **¿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).

## REQUISITOS PLAN DE IGUALDAD.

- ❖ **Estamos a punto de terminar el diagnóstico y ahora la empresa nos dice que van a hacer un cambio de nombre ¿Qué implica esto? ¿Hay que empezar a negociar de nuevo?**

No es necesario volver a negociar dicho Plan de Igualdad si no ha cambiado la estructura de la empresa, número de trabajadores, puestos que ocupan... Solo habrá que hacer constar el cambio de denominación social.

- ❖ **¿Puede la empresa adoptar e implantar de manera unilateral el Plan de Igualdad?**

En la medida en que la implantación del Plan de Igualdad constituye una obligación empresarial, en circunstancias excepcionales como el bloqueo de las negociaciones por la otra parte, la negativa a negociar o la inexistencia de cualquier tipo de representación, la empresa podría decidir unilateralmente y de modo provisional la implantación del plan [STS de 13 de septiembre de 2018 (Rec.213/17) ECLI:ES:TS:2018:3231].

De hecho, la normativa alude de manera reiterada a la obligación de negociar “y en su caso acordar” el Plan de Igualdad (arts.45.1 y 46.2, y Disp. Adic. Cuarta LOPI, esta última en relación con la concesión del “Distintivo de Igualdad”). Lo que puede interpretarse como una posibilidad de que el procedimiento concluya sin acuerdo, sin que ello implique la imposibilidad total de contar con un Plan de Igualdad ni la desaparición, en su caso, de la obligación legal.

- ❖ **¿Cómo se formaliza el Plan de Igualdad?**

Debe negociarse de buena fe, redactarse por escrito, firmarse por ambas partes y tramitarse ante la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación oficial, como si se tratara de un convenio colectivo, acompañando las actas de las sesiones y de la correspondiente Hoja Estadística (nuevo ANEXO 2.V RD 713/2010).

La persona que se designe por la propia comisión deberá proceder a su tramitación dentro de los 15 días siguientes a la firma, empleando para ello los medios telemáticos que proporciona el soporte técnico propio de los convenios colectivos.

El depósito de las medidas de igualdad –acordadas o no–, y el de los protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo es sólo voluntario (art.12 RD 901/2020). Y salvo que estos últimos se incorporen al propio texto del plan.

## APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD.

- ❖ **Se acaba de terminar de negociar el Plan de Igualdad de mi empresa y una de las medidas que se ha puesto es la posibilidad de un permiso no retribuido de hasta 3 meses al año para cuidados de hijos menores, personas dependientes o para cuidados de familiar hasta segundo grado hospitalizados o con enfermedad grave. Mi padre lo acaban de operar con fractura de cadera y necesitaría ese permiso para cuidarlo, pero me dicen que mientras no esté registrado no puedo coger ese permiso ¿eso es así?**

Las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, podrán disfrutarse desde la fecha de entrada en vigor del mismo.

- ❖ **Acabo de pedir a mi empresa que me faciliten una adaptación de jornada ya que me estoy divorciando y al tener la custodia compartida necesito un horario más estable. El Plan de igualdad dice que facilitarán la adaptación de la jornada en estos casos siempre que sea posible. Si me dicen que no, ¿puedo pedirles que me justifiquen esa negativa?**

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, según establece el Estatuto de los Trabajadores.

En la negociación colectiva y en los Planes de Igualdad se pactarán, además, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

## **DIFICULTADES PARA ALCANZAR ACUERDOS. BLOQUEO DE LOS ACUERDOS POR UNA DE LAS PARTES.**

- ❖ **En el Plan de Igualdad que se está negociando en mi empresa, la parte de la empresa no acepta ninguna propuesta de la parte social (estamos negociando miembros del comité de empresa) ¿Podemos negarnos a firmar? En ese caso, ¿nos quedamos sin Plan de Igualdad o se empezaría a negociar otra vez? Están las medidas bloqueadas y no sabemos qué hacer.**

La parte social de la empresa no está obligada a firmar el Plan de igualdad si el mismo no cumple con los requisitos que la ley señala y por otro lado cabe recordar que se les acaban las opciones a las empresas para no implantar un Plan de Igualdad, pues desde el 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 empleados, están obligadas a cumplir con esta normativa, según se establece por el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las empresas que no cumplan con la obligación de tener un Plan de Igualdad podrían incurrir en una multa grave o muy grave. Según la ley de Infracciones y Sanciones, si las empresas no disponen de este plan podría sufrir una sanción de 626 a 6.250 euros. Además, esa cuantía se podría multiplicar más aún cuando la autoridad laboral ya haya advertido a la empresa de la obligación de disponer de plan. Si se diera este caso, las multas oscilarán entre los 6.251 y los 187.515 euros.

Junto a estas sanciones económicas, el empresario además podría perder automáticamente, con efectos desde la fecha en la que se cometió la infracción, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo y la exclusión automática del acceso a dichos beneficios durante seis meses.

Por lo que en caso de boicotear las negociaciones para que el Plan de igualdad no se firme, lo más adecuado será acudir a la Inspección de Trabajo.

- ❖ **Estamos negociando el primer Plan de Igualdad en mi empresa. En una empresa del sector tecnológico y que tiene 128 trabajadores, y aún estamos con el diagnóstico. El problema, es que no nos ponemos**

## **de acuerdo ambas partes en el diagnóstico. ¿cómo podemos desbloquear esta situación? ¿Si no hay acuerdo se paraliza la negociación del Plan de Igualdad?**

Las empresas de más de 50 trabajadores tienen que tener Plan de Igualdad aprobado antes del día 7 de marzo de 2022, salvo que en convenio colectivo o por la autoridad laboral se haya establecido un plazo diferente. En caso de paralización o bloqueo por la actividad de la empresa se debe poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo.

- ❖ **Este año, a partir de marzo, las empresas de más de 100 personas trabajadoras están obligadas a tener un Plan de Igualdad. En mi empresa somos actualmente 183 personas de plantilla. El comité de Empresa se lo hemos comunicado a la empresa, pero no nos contestan, sospechamos que es porque vamos a entrar en un ERE, en este caso ¿no están obligados a negociarlo? ¿Se puede denunciar esta situación?**

Las empresas de más de 100 trabajadores están obligadas a tener aprobado el Plan de Igualdad desde el día 7 de marzo de 2021, por lo que al no cumplir con lo marcado por la ley, y dada la paralización o bloqueo por la actividad de la empresa, se debe poner en conocimiento mediante los procesos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se ha acordado, previa intervención de la comisión paritaria del Convenio correspondiente, si se ha previsto o bien acudir a la Inspección de Trabajo.

- ❖ **Si la empresa no respeta el Plan de Igualdad, ni lo cumple ¿Cómo podemos reclamarlo? ¿Directamente a la Inspección de Trabajo? Va a empezar mi empresa a negociar el Plan de Igualdad.**

Ley castiga como una infracción muy grave el hecho de: "No elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley [sanción accesoria impuesta por la comisión de infracciones muy graves referidas a discriminación directa o indirecta por razón de sexo, cuando la empresa estuviera ya obligada a implantarlo]".

Esta infracción muy grave conlleva sanciones económicas que pueden ir desde los 6.251 Euros a los 187.515 Euros., por lo que podrá acudir a la Inspección de Trabajo.

## PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS DE ACOSO.

- ❖ **En la negociación del Plan de Igualdad me surgen una serie de dudas en cuanto al Protocolo de Acoso ¿En el Protocolo de Acoso se incluyen los tipos de acoso? En el caso del Protocolo de Acoso por razón de sexo, ¿se debe incluir al colectivo LGTBI+? La empresa nos dice que no es obligatorio, pero vemos la necesidad de hacer algún tipo de protocolo para este colectivo ya que hay varias personas pertenecientes a este colectivo en la empresa.**

Los Protocolos de Acoso deben definir los tipos de acoso para los que se pone en marcha dicha herramienta. Si bien es cierto que no existe una obligación directa legal de incluir el acoso al colectivo LGTBI\* en los Protocolos de Acoso, lo cierto es que tal medida se puede ver amparada por el principio de igualdad constitucional del art. 14. No se puede obviar que el acoso, es un delito pluriofensivo que atenta gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia.

- ❖ **¿Es obligatorio tener un Protocolo de Actuación y Prevención de Situaciones de Acoso?**

A diferencia del Plan de Igualdad que su obligatoriedad se basa en el número de empleados, los Protocolos de Prevención del Acoso serían obligatorios para todas las empresas.

Dicha obligación está implícita tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres en su artículo 48 dispone: "Las empresas deberán 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".

## ❖ **¿Existe obligación por parte de la empresa de comunicar la adopción del Protocolo de Acoso? ¿quiénes deben conocer su existencia?**

La empresa debe comunicar la adopción del protocolo a todas las personas que prestan sus servicios en la organización a través de correo electrónico, publicación en la web, en la intranet o en un tablón de anuncios, clarificando la tutela preventiva y garantizando una vía interna, confidencial y rápida de resolución.

En caso de tener aprobado un Plan de Igualdad, el Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo formará parte del mismo y quedará registrado de acuerdo con la normativa actual. Si la empresa no cuenta con dicho Plan de Igualdad, podrá solicitar el depósito del acuerdo del Protocolo ante la autoridad laboral.

## EMPRESAS CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO.

- ❖ **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 y acciones especiales para determinados centros de trabajo que respondan a sus necesidades específicas.

- ❖ **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.
- 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.

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.

## 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 al respecto lo regulado en el artículo 5 del real decreto.

- ❖ **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.

## COMISIÓN NEGOCIADORA.

### ❖ **¿Qué competencias en concreto ha de asumir la comisión negociadora del Plan de Igualdad?**

Serán competencias de la comisión negociadora las siguientes:

- La negociación y elaboración del diagnóstico, y de las medidas que integrarán el plan.
- La elaboración del informe de resultados del diagnóstico.
- La identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, y las personas y órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- El impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- La definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de datos e información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas.
- Cuantas otras se le pudieran atribuir legal o convencionalmente, o por acuerdo de la propia comisión, incluida la remisión del plan a la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación (art.6.1 RD 901/2020).

### ❖ **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 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, ¿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
- 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.

- ❖ **En 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 puede suplirse el cumplimiento de las exigencias de negociación de los Planes de Igualdad previstas en el artículo 5 con la constitución de una comisión ad hoc.

- ❖ **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?**

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.

Ello sin perjuicio de que los sindicatos son los que deciden quién les representa en una comisión de igualdad a la que son llamados, sin que el real decreto impida que, de ser su voluntad, que deberá siempre constar de forma expresa y formalmente por escrito, puedan estar representados en la comisión de igualdad a través de delegados o delegadas de otros centros en los que sí exista representación unitaria.

❖ **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 o 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?**

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.

❖ **¿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.

- ❖ **Se va negociar un Plan de Igualdad en mi empresa, pero no hay comité de empresa ¿podemos hacer elecciones sindicales mientras se negocia el Plan de Igualdad? ¿En ese caso los miembros del Comité se pueden incluir en la mesa de negociación a mitad del Plan de Igualdad? Si no es así, ¿de qué manera podemos los trabajadores estar presentes en el Plan de igualdad?**

Para esta situación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece dos vías de acción:

- Elegir representantes de la plantilla según el artículo 67 del Estatuto de los trabajadores.
- Crear una comisión negociadora constituida por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso se garantizará la participación de todos los sindicatos legitimados, y se contará con un máximo de seis personas de cada parte. La comisión sindical se compondrá de aquellas organizaciones que haya respondido a la convocatoria en un plazo de 10 días y 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.

- ❖ **Me he enterado de que se va a negociar un Plan de Igualdad, pero no tenemos comité de empresa y nos gustaría estar presentes en la elaboración de este plan de una u otra manera ¿de qué manera**

## **podemos participar los trabajadores en este plan? ipodemos participar a través de los sindicatos? ¿tendremos voz y voto?**

En las empresas donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, 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 comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. 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.

La otra opción que establece el RD 901/2020 de 13 de octubre es elegir representantes de los trabajadores conforme al art. 67 del ET.

### **❖ ¿Cómo miembro del Comité de Empresa voy a formar parte de la mesa negociadora, pero no tengo formación? ¿Está obligada la empresa a darme un curso o debe hacerlo el sindicato? En caso afirmativo ¿Serían horas de trabajo o crédito sindical?**

El objetivo de la LOI es, tal y como aclara su artículo 1, es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, singularmente en la esfera laboral. En base al contenido de este artículo será necesario dotar a los representantes de los trabajadores de ciertos instrumentos que aseguren la correcta y completa realización de dicho mandato.

Nos referimos al catálogo de garantías contenido en el artículo 68 ET, y de ellas al crédito horario. Asimismo, sería igualmente conveniente articular programas formativos que refuercen la preparación de los representantes de los trabajadores en este campo.

Como la LOI no se pronuncia sobre este punto, será la negociación colectiva el vehículo a través del cual podrán formularse estas iniciativas.

## DIAGNÓSTICO Y CONTENIDO DE LOS PLANES.

### ❖ ¿Qué es el diagnóstico previo?

Es un análisis transversal y completo, detallado, preciso y riguroso de la situación en que se encuentra la empresa en relación con el cumplimiento de sus obligaciones de garantía de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de no discriminación por razón de sexo entre las personas.

Y será el resultado de la toma y recogida de los datos –que deberá, en su caso, suministrar la empresa– que sean relevantes para alcanzar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, conclusiones en torno a la existencia y magnitud o dimensión de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que existan para el logro de la igualdad efectiva entre personas de uno y otro sexo.

Los datos deberán referirse a todos los puestos de trabajo y niveles jerárquicos, y tendrán que estar desagregados por sexo, y también por grupos, categorías, niveles y puestos. Deberán, a su vez, tomar en consideración los procesos de selección, contratación, promoción y ascenso, y atender a los criterios específicos que con exhaustividad se enumeran en el Anexo (art.7.3 RD 901/2020).

Si del análisis de esos campos se detectase la infrarrepresentación de alguno de los sexos en cualquiera de esos niveles o divisiones funcionales el plan deberá incluir medidas correctoras, incluidas acciones positivas tendentes a eliminar la segregación ocupacional, horizontal y vertical.

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerá el contenido del plan y se diseñarán y establecerán las medidas integrantes de aquel.

### ❖ ¿Qué contenido debe tener?

El diagnóstico ha de referirse, como mínimo, a las siguientes materias:

- Procesos 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.
- Formación.

- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones (sistemas, estructuras salariales, conceptos...).
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### ❖ **¿Cómo lo llevo a cabo?**

En el Anexo al Reglamento (RD 901/2020) se contiene un elenco de disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, para lo que también se puede recabar el auxilio de personas expertas con formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

También es posible adherirse al servicio puesto en marcha por el Instituto de la Mujer en su web igualdad en la empresa:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/home.htm>

La elaboración del diagnóstico forma parte de las competencias de la comisión negociadora del plan.

### ❖ **¿Debe formar el diagnóstico parte del contenido del plan?**

Lo que la norma dispone es que un resumen de ese análisis en que consiste el diagnóstico y de sus principales conclusiones habrá de incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad (art.7.1. 2º RD 901/2020).

Aunque en la Hoja Estadística que debe acompañar al plan para su registro se establezca la posibilidad de señalar si se incluye el informe o el diagnóstico completo. Esto ha de entenderse como una mera posibilidad.

### ❖ **¿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.

## ❖ **¿Qué otras cuestiones se pueden o deben incluir en el Plan de Igualdad?**

Se puede aludir a las siguientes cuestiones:

- Contratación (modalidades), que debería prestar especial atención a algunas de ellas, como el trabajo a tiempo parcial, el fijo discontinuo o el teletrabajo y el trabajo a distancia.
- Condiciones de trabajo distintas a las salariales o de tiempo.
- Beneficios accesorios, ayudas y prestaciones similares.
- Presencia equilibrada.
- Imagen, lenguaje y comunicación no sexista.
- Medidas para las víctimas de violencia de género.

## REGISTRO.

### ❖ **¿Qué planes son objeto de registro obligatorio?**

Todos los Planes de Igualdad que tengan tal consideración 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.

## 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 negociación 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.

❖ **¿En los grupos de empresas, se puede adoptar un Plan para todas las sociedades integrantes del grupo?**

Sí, los grupos de empresa, de la misma manera que pueden negociar su propio convenio colectivo, pueden adoptar un Plan de Igualdad para todas o parte de las empresas integrantes del grupo. Pero deberán justificar la conveniencia de hacerlo de ese modo, en atención a la actividad de cada una de ellas, y del convenio que resulte en cada caso de aplicación; incluyendo la información de los respectivos diagnósticos.

❖ **¿Y si una empresa del grupo queda fuera?**

En tal caso, deberá adoptar su propio Plan de Igualdad si reúne los requisitos legales para ello (umbral de plantilla, obligación por convenio, imposición por la Autoridad Laboral como sanción accesoria).

## REGISTRO RETRIBUTIVO.

### ❖ **¿Qué empresas están obligadas a tener un registro retributivo?**

Todas las empresas conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, independientemente de su tamaño, deben tener 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, en lo que respecta al registro retributivo, le resultará de aplicación lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, 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.

### ❖ **Una empresa 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; esta obligación tiene un carácter universal, lo que conlleva que no existe ninguna excepción al alcance de la misma, debiendo elaborarse por todas las empresas con independencia de su tamaño o de la distribución de su plantilla en relación con su sexo o clasificación profesional.

❖ **¿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 8.3.2019, 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 14.4.2021, fecha de su entrada en vigor.

❖ **Si mi empresa tiene varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes ¿Cuántos registros retributivos debe elaborar?**

Conforme a la regulación establecida por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, el registro retributivo habrá de establecerse para cada empresa y estar referido a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. De acuerdo, con esto es obligatoria la realización de un único registro que se refiera a toda la empresa, sin perjuicio de que, si así se decide, la empresa pueda, además, elaborar un registro retributivo por cada centro de trabajo.

❖ **¿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 o cualquier otra circunstancia.

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

Sí. Puesto que el registro retributivo debe incluir a de toda la plantilla y que el periodo de referencia es el año natural, en él se deben recoger las retribuciones

de todas las personas que hayan formado parte de la plantilla durante el año natural correspondiente 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, de entre las mencionadas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

❖ **¿Han de incluirse en el registro retributivo los y las socias de una cooperativa? ¿Y el personal becario 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.

❖ **¿Qué información debe incluir 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. Por tanto, el registro retributivo incluirá únicamente dichos valores medios y no las retribuciones individualmente percibidas por cada persona trabajadora, sin perjuicio de que esa información sea necesaria para efectuar los cálculos indicados.

Cuando en una empresa con 50 o más personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo es 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 y entre otras, indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, prestaciones complementarias, pluses de distancia y transporte, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, dietas por alojamiento y manutención).

### ❖ **¿Tiene la representación legal de plantilla derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo?**

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso al contenido íntegro del registro retributivo. Esta información se corresponde con las Tablas de Importes Efectivos 1.1.a y 1.2.a y Tablas adicionales para empresas que realicen auditoría retributiva de Importes Efectivos 1.1.b. y 1.2.b de la Herramienta de Registro Retributivo.

### ❖ **En caso de que no exista representación legal ¿a qué información del registro retributivo podrán acceder los propios trabajadores y trabajadoras?**

Si una persona trabajadora solicita acceso al registro retributivo por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y 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. Esta información se corresponde con las filas de diferencias porcentuales totales de la Tablas de Importes Efectivos 1.1.a y 1.2.a Importes Efectivos 1.1.b. y 1.2.b de la Herramienta de Registro Retributivo.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

### ❖ **¿Qué empresas están obligadas a elaborar una auditoría retributiva?**

Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva. También aquellas que lo elaboren planes de igualdad de forma voluntaria.

### ❖ **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.

### ❖ **¿Cuál es la vigencia de la auditoría retributiva?**

Su vigencia es la misma que el Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que éste determine otra inferior.

### ❖ **La auditoría retributiva, ¿qué obligaciones implica?**

Realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que implicará, por un lado, llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción y, por otro, tener en cuenta la relevancia de otros factores que producen diferencias retributivas, las posibles deficiencias o desigualdades de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa,

o las dificultades en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores (p.ej. actuaciones discrecionales sobre movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas).

Establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, a partir de los resultados obtenidos.

### ❖ **¿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 cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento.

### ❖ **¿Cuál es el contenido del registro salarial?**

El registro deberá incorporar los valores medios (la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido) de los salarios, incluidos complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo, de todo el personal de la plantilla de la empresa, incluido el directivo y altos cargos, desglosados por grupo, categoría profesional, nivel, puesto o cualquiera que sea la división funcional empleada en el sistema de clasificación profesional aplicable.

### ❖ **¿Cómo se procede a su elaboración e implantación?**

Lo debe elaborar e implantar la empresaria o empresario, previa consulta con las y los representantes legales de las personas trabajadoras, que deberá realizarse con una antelación mínima de diez días. Lo mismo que para proceder a su modificación.

### ❖ **¿Quién puede tener acceso al registro salarial?**

Las y los trabajadores, a través de sus representantes legales. Si no hubiera representación en la empresa, la información a que podrán acceder las y los trabajadores se limitará a las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, (esto es, a la brecha salarial), también desagregadas o desglosadas en atención a la naturaleza de la retribución y del sistema de clasificación aplicable (art.5.3 RD 902/2020).

### ❖ **¿Cuál es el período temporal de referencia del registro salarial?**

Con carácter general será el del año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración de cualquiera de los elementos que lo integran (art.5.4 RD 902/2020).

### ❖ **¿Hay que utilizar algún soporte documental específico?**

El registro podrá tener el formato oficial establecido en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad (art.5.5 RD 902/2020).

La información sobre la “herramienta”, consistente en un fichero Microsoft Excel® se contiene en la web del Instituto de las Mujeres:

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_Uso\\_Herramienta\\_Registro\\_Retributivo.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf)

### ❖ **¿Tiene alguna particularidad el registro salarial de las empresas obligadas a realizar auditorías retributivas?**

Sí. En ese caso el registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, desagregados por sexo y desglosados por conceptos; y la justificación, en su caso, de la existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres

superiores al 25%, umbral a partir del cual, conforme se dispone en el art.28.3 ET, se presume la existencia de la brecha (art.6 RD 902/2020).

### ❖ **¿Es compatible el registro salarial con la normativa sobre protección de datos de carácter personal?**

En principio lo es, por cuanto encuentra amparo en una norma de rango legal, y podría entenderse que, además, existe un interés público superior que es la garantía de la transparencia y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de que deba respetar el principio de proporcionalidad, y de que los datos deban ser pertinentes y adecuados, y no excesivos (STJUE de 24 de noviembre de 2011).

Por su parte, tanto la empresaria o empresario como las y los representantes legales de las personas trabajadoras estarán obligadas por los principios de seguridad y confidencialidad.

De todos modos, en las pequeñas empresas podría presentar algún problema, cuando acceder a esa información pueda permitir identificar a personas concretas. Por ejemplo, cuando sólo haya una persona trabajadora en el grupo, categoría o puesto; o cuando sean dos, un hombre y una mujer, o sólo haya una trabajadora femenina entre varones. En tal caso, la o el empresario podría no estar obligado a proporcionar los datos salariales, puesto que esa aquella información individualizada o personalizada no pueden tener acceso ni los representantes ni, aún menos, las y los trabajadores, habiendo de buscar la fórmula para poder cumplir la obligación de transparencia eliminando riesgos. El art.28.2 ET no impone el conocimiento individualizado del salario, y las y los trabajadores tienen derecho al respeto a la "intimidad económica" [STC 110/1984 y STSJ Cataluña de 22 de junio de 2020 (Rec.677/2020)].

### ❖ **¿Qué es una auditoría salarial?**

La auditoría es un instrumento de transparencia consistente en la recogida de los datos y de la información necesaria para comprobar de manera completa cómo es el sistema retributivo de la empresa, y si la aplicación del mismo puede estar provocando diferencias retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres. Para, a partir de ahí, poder definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir

obstáculos y dificultades para el logro de la igualdad salarial entre personas de uno y otro sexo (art. 7.1 RD 901/2020).

### ❖ **¿Quiénes deben adoptarlas?**

La obligación de realizar la auditoría retributiva alcanza únicamente a las empresas que estén obligadas a adoptar un plan de igualdad, del que aquella pasará a formar parte integrante. Aplicándose la misma cadencia temporal para la rebaja progresiva del umbral de plantilla a partir del cual surge la obligación legal de implantar el plan.

### ❖ **Los planes voluntarios también se tienen que registrar. ¿estos planes tienen también que tener auditoría retributiva?**

Si todos los planes se tienen que registrar, y si para poder registrar un Plan de Igualdad tiene que cumplir lo establecido en el RD 901/2020, parece razonable pensar que también el Plan de Igualdad voluntario tiene que cumplir con la obligación de incluir la auditoría-salarial...

### ❖ **¿Cómo se hace una auditoría salarial?**

Lo primero que hay que realizar es el diagnóstico consistente en la evaluación de los puestos de trabajo, el sistema de promoción, incluidas las dificultades de promoción derivadas de factores como la discrecionalidad empresarial en materia de movilidad, las exigencias de disponibilidad no justificadas u otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva; así como las deficiencias o desigualdades en el diseño y uso de las medidas de conciliación (art.8 RD 902/2020)

Tras el diagnóstico vendrá la delineación del correspondiente plan de actuación para corregir las desigualdades y remover los obstáculos para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; que incluirá los objetivos, las estrategias y las medidas concretas; el cronograma para su aplicación; y las personas responsables de su implantación, seguimiento y evaluación (art.8.1 b) RD 902/2020).

❖ **Cuando se publica el Plan de Igualdad, ¿Quién puede tener acceso a la auditoría retributiva? ¿el personal de la empresa o una vez que se publique puede tener acceso todo el mundo? ¿en esta auditoría salen reflejados el salario de todas las personas, incluidos los jefes?**

El registro retributivo debe incluir los valores medios -media aritmética y mediana- de salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales efectivamente percibidos por la plantilla durante el periodo de referencia, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Por tanto, el registro retributivo incluirá únicamente dichos valores medios y no las retribuciones individualmente percibidas por cada persona trabajadora.

En cuanto al acceso a dicho registro retributivo por parte de los trabajadores, señala la norma que ante la inexistencia de representación legal de los trabajadores, la información que se puede facilitar no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que se facilitará solo las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Si la empresa cuenta con representación legal de los trabajadores, el acceso al registro retributivo se facilitará a través de estas, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

### ❖ **¿A quién corresponde el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad?**

Le corresponde a la comisión u órgano de vigilancia paritario que habrá de prever y regular el propio plan, y que tendrá la composición y atribuciones que las partes negociadoras hayan decidido; procurándose la presencia equilibrada entre mujeres y hombres y que tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

### ❖ **¿Cuándo han de evaluarse los resultados de la aplicación del Plan de Igualdad?**

Al menos una vez a la mitad de su período de vigencia, y otra al final. Y, en todo caso, cuando lo acuerde la Comisión de seguimiento del Plan.

### ❖ **¿Cuándo se tiene que revisar el Plan de Igualdad?**

Se puede revisar en cualquier momento, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar e incluso dejar de aplicar alguna medida.

Pero, en todo caso, habrá de revisarse:

- 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...).

## ❖ **¿Qué plazo tengo para dar cumplimiento a las nuevas obligaciones en materia de igualdad retributiva?**

Esas nuevas obligaciones sobre valoración de puestos de trabajo, registro salarial y auditorías retributivas no serán exigibles hasta el 14 de abril de 2021.