



Los reglamentos en materia de igualdad de trato entre sexos en el trabajo: novedades y cuestiones para la reflexión

María de los Ángeles García Pérez

Abogada. Graduada Social. Auditora sociolaboral

Extracto

En este artículo se analiza la nueva normativa de aplicación que afecta a las empresas en materia de planes de igualdad, diagnósticos y auditorías retributivas, recientemente introducida por el 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, y por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la aplicación paulatina de las obligaciones contenidas en los artículos 45 y 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contenida en su disposición transitoria décima segunda en su redacción dada por 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.

Palabras clave: igualdad entre mujeres y hombres; negociación colectiva; planes de igualdad; retribuciones; registros.

Fecha de entrada: 18-10-2020 / Fecha de revisión: 19-10-2020 / Fecha de aceptación: 19-10-2020

Cómo citar: García Pérez, María de los Ángeles. (2020). Los reglamentos en materia de igualdad de trato entre sexos en el trabajo: novedades y cuestiones para la reflexión. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 453, 135-154.





The regulations on equal treatment of the sexes at work: news and questions for reflection

María de los Ángeles García Pérez

Abstract

This article analyses the new regulations affecting companies in terms of equality plans, diagnoses and salary audits, recently introduced by Royal Decree 901/2020, of 13 October, which regulates equality plans and their registration and modifies Royal Decree 713/2010, of 28 May, on the registration and deposit of collective labour agreements and contracts, and by Royal Decree 902/2020, of 13 October, of equal pay for women and men, and the gradual application of the obligations contained in articles 45 and 46 of Organic Law 3/2007, of 22 March, for the effective equality of women and men, contained in its twelfth transitional provision added by Royal Decree-Law 6/2019, of 1 March, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation.

Keywords: gender equality; collective bargaining; equality plans; pay; records.

Citation: García Pérez, María de los Ángeles. (2020). The regulations on equal treatment of the sexes at work: news and questions for reflection. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 453, 135-154.





Sumario

1. Introducción
2. Antecedentes
3. Una primera aproximación
4. Cuestiones necesarias de análisis
5. El diagnóstico de situación, el registro de salarios y la auditoría retributiva
6. El principio de igualdad retributiva
7. Conclusiones



1. Introducción

En respuesta a la invitación recibida por parte de la dirección de la revista, felizmente agradecí y acepté el compromiso de plasmar un análisis de opinión respecto a los inicialmente borradores de los proyectos de reales decretos de regulación de los planes de igualdad y de la igualdad retributiva.

La consulta pública se inició el 26 de febrero de 2020, casi 1 año después del prometido desarrollo reglamentario que el [Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo](#), introdujo en modificación del [artículo 46.6 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A finales de julio del «año de la pandemia», vio la luz el Acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos CC. OO. y UGT para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres, sin la significativa firma de la CEOE.

Desde el pasado 14 de octubre, hemos podido conocer el contenido definitivo del mismo, con la publicación del [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, y del [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. Antecedentes

Han pasado 13 años ya desde la entrada en vigor de la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada el 23 de marzo de 2007.

Que el derecho a la igualdad es un derecho fundamental no genera duda alguna, otra cosa es que analicemos si los poderes públicos, a través de la [Ley orgánica 3/2007](#), de las modificaciones introducidas por el [Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo](#), y ahora por los recientes Reales Decretos [901/2020](#) y [902/2020](#), de 13 de octubre, están dando cumplimiento al mandato constitucional del [artículo 9.2](#) de promover las condiciones para que la igualdad sea efectiva y real y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Comenzando por el contenido de los planes de igualdad, es preciso señalar la incorporación de la obligación de «remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva» en la nueva redacción introducida por el [Real Decreto-Ley 6/2019](#) del [artículo 46.2](#)

de la [Ley orgánica 3/2007](#): «Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

Esta modificación resultaba necesaria y posee un efecto corrector al olvido en la redacción inicial del [artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007](#) del mandato constitucional del [artículo 9.2](#). No obstante, debemos cuestionarnos si esta obligación, que ahora se traslada a las empresas, no resulta un tanto utópica. No podemos dejar a un lado el hecho de que las personas trabajadoras, las que ejercen funciones de dirección y responsabilidad, las que forman parte de la representación unitaria o sindical y, en fin, todas aquellas que, bien por ser parte de las comisiones negociadoras de los planes de igualdad, o bien porque sean las beneficiarias de las medidas y acciones que contengan estos planes, se encuentran ante una realidad social un tanto compleja, en la que siguen existiendo estereotipos, asunción de roles y desigualdades por razón de género.

3. Una primera aproximación

Lo primero que deberíamos preguntarnos es si se está integrando el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, a tenor del [artículo 4 de la Ley orgánica 3/2007](#), como principio informador del ordenamiento jurídico.

El contenido de los Reales Decretos [901/2020](#) y [902/2020](#), se enmarca en el ámbito del derecho del trabajo y de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

El artículo 45.1 de la Ley orgánica 3/2007 establece que:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad siempre han estado sujetos a lo que determine la legislación laboral. Han sido varias las sentencias que, desde 2007, declaran la nulidad del plan de igualdad aprobado de forma unilateral, de vulneración del derecho de libertad sindical en la negociación de los planes, de quiénes tienen legitimación para negociar, de la diferencia entre las facultades que tiene una comisión negociadora y una comisión aplicativa, etc., pero es ahora, a través del [Real Decreto 901/2020](#), cuando se clarifica, por fin, que estamos ante una materia de derecho laboral.

El Real Decreto 901/2020 dedica el [capítulo II](#) al procedimiento de negociación de los planes de igualdad, estableciendo como regla general en el artículo 5.2 que:

[...] participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En lo no reglamentado, remite a la norma general establecida en el [artículo 89 del ET](#).

Lo anterior está muy bien, pero contiene una novedad muy importante que afectará a las empresas en las que no exista representación legal: la comisión negociadora se deberá constituir, además de por la representación de la empresa, 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.

Esta fórmula fue introducida ya por el [Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en su [artículo 23](#) sobre medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Ahora bien, en este momento resulta necesario realizar algunas puntualizaciones: la mayor parte de empresas que no tienen representación legal son pymes y aplican convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

Para dar una visión de la realidad, es preciso consultar las fuentes que recogen los datos de los convenios colectivos registrados hasta septiembre de 2020 y las personas trabajadoras a quienes afectan, centrándonos en los convenios de ámbito superior a la empresa.

Tabla 1. Convenios y personas trabajadoras afectadas según ámbito, por año de firma y periodo de registro. Datos acumulados registrados hasta septiembre de 2020

Convenios y personas trabajadoras afectadas según ámbito funcional, por año de firma y periodo de registro. Datos acumulados (1)						
Año de firma	Convenios			Personas trabajadoras		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	1.365	1.035	330	2.628.901	251.751	2.377.150
2012	1.582	1.241	341	3.195.164	289.375	2.905.789



Convenios y personas trabajadoras afectadas según ámbito funcional, por año de firma y periodo de registro. Datos acumulados (1)						
Año de firma	Convenios			Personas trabajadoras		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa



2013	2.502	1.897	605	5.247.575	376.470	4.871.105
2014	1.859	1.522	337	2.169.246	249.303	1.919.943
2015	1.606	1.277	329	3.548.975	172.852	3.376.123
2016	1.866	1.488	378	2.832.343	290.427	2.541.916
2017	1.892	1.465	427	3.920.950	277.327	3.643.623
2018	1.907	1.482	425	4.635.943	271.723	4.364.220
2019(*)	1.585	1.236	349	2.933.042	247.332	2.685.710

2019(*) Registrados hasta:

Ene.	13	9	4	31.382	581	30.801
Feb.	57	46	11	63.623	3.603	60.020
Mar.	124	99	25	143.698	7.831	135.867
Abr.	192	146	46	241.849	13.039	228.810
May.	316	240	76	398.622	67.922	330.700
Jun.	453	357	96	826.970	88.243	738.727
Jul.	589	458	131	1.230.234	121.761	1.108.473
Ago.	674	516	158	1.361.124	127.241	1.233.883
Sep.	777	591	186	1.457.949	139.675	1.318.274



Convenios y personas trabajadoras afectadas según ámbito funcional, por año de firma y periodo de registro. Datos acumulados (1)

Año de firma	Convenios			Personas trabajadoras		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa



Oct.	941	710	231	1.799.310	158.271	1.641.039
Nov.	1.068	820	248	1.917.415	180.347	1.737.068
Dic.	1.585	1.236	349	2.933.042	247.332	2.685.710

2020 (2)(*)() Registrados hasta:**

Ene.	8	6	2	2.781	803	1.978
Feb.	43	35	8	20.792	3.138	17.654
Mar.	74	58	16	51.605	4.894	46.711
Abr.	82	65	17	54.761	6.030	48.731
May.	109	89	20	63.594	10.363	53.231
Jun.	163	127	36	226.744	16.341	210.403
Jul.	225	175	50	297.416	39.427	257.989
Ago.	275	220	55	359.891	68.444	291.447
Sep.	330	266	64	419.742	74.363	345.379

(1) Los convenios registrados con posterioridad al año de firma se incluyen en el último mes del año.

(2) Los datos se acumulan mes a mes dentro de cada año de firma.

(*) Datos provisionales.

(**) Desde enero de 2020, las tablas publicadas por año de firma incluyen también aquellos convenios cuyos efectos económicos no son aún conocidos y cuantificables en el momento del registro. Previamente, se incluían dichos convenios en las tablas de firmados cuando sus efectos económicos ya eran conocidos y cuantificables.

Nota. El día 14 de marzo de 2020 se decretó el estado de alarma en España (RD 463/2020). Es importante tenerlo en cuenta a la hora de interpretar estos datos, ya que es posible que desde dicha fecha tanto el ritmo de registro como algunas otras variables relativas a la negociación colectiva se vean afectados.

Fuente: <http://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>.

Podemos dar un siguiente paso con la serie de datos relativa a los convenios firmados hasta septiembre de 2020 por sectores.

Tabla 2. Convenios, empresas y personas trabajadoras afectadas y variación salarial pactada, por ámbitos funcional y territorial. Registrados hasta septiembre de 2020. Efectos económicos en 2020

Convenios, empresas y personas trabajadoras afectadas y variación salarial pactada, por ámbitos funcional y territorial				
Ámbitos funcional y de registro	Convenios	Empresas	Personas trabajadoras	Variación salarial en porcentaje
Total	2.770	868.437	7.055.316	1,93
Ámbito funcional				
Convenios de empresa	2.104	2.104	464.586	1,62
Empresa privada	1.933	1.933	409.033	1,57
Empresa pública	129	129	39.400	1,95
Administración del Estado y la Seguridad Social	1	1	1	1
Administración autonómica y local	41	41	16.061	1,97
Convenios de ámbito superior a la empresa	666	866.333	6.590.730	1,95
Grupo de empresas	53	284	213.241	1,43
Sector	613	866.049	6.377.489	1,97
Local-comarcal	-	-	-	-
Provincial	391	387.202	2.257.006	1,96
Autonómicos (1)	162	243.500	1.926.739	1,98
Interautonómicos	1	6	6.000	2
Nacional	59	235.341	2.187.744	1,97
Ámbito territorial				
Convenios provinciales	1.890	388.721	2.449.877	1,92



Convenios, empresas y personas trabajadoras afectadas y variación salarial pactada, por ámbitos funcional y territorial

Ámbitos funcional y de registro	Convenios	Empresas	Personas trabajadoras	Variación salarial en porcentaje
▶ Convenios autonómicos (1)	628	243.983	2.023.295	1,97
Convenios estatales	252	235.733	2.582.144	1,9

(1) En los convenios autonómicos se han incluido aquellos convenios registrados en las autoridades laborales de las comunidades autónomas, incluidas también las uniprovinciales.

Fuente: <http://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>.

Estas tablas reflejan el número de convenios colectivos registrados hasta el mes de septiembre de 2020. Si relacionamos los convenios de ámbito superior a la empresa, que son los que afectan por ámbito de aplicación funcional y sectorial a la mayor parte de pymes, nos podemos hacer una idea de la dificultad que supone no solo convocar a los sindicatos más representativos y del sector al que pertenezca la empresa, con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, sino que las personas que puedan designar no conocerán la empresa ni sus plantillas, no habrán tenido relación alguna con su realidad, van a tener que negociar un diagnóstico, conocer toda la información que la empresa les tenga que proporcionar y ganarse la confianza de la plantilla respecto a las medidas y acciones que aprobarán en una mesa negociadora, en la que las personas realmente afectadas no tienen voz ni voto. ¿No es realmente añadir un obstáculo? ¿Esta modificación pretende justificar que ayudará a alcanzar la igualdad real?

Atendiendo a fuentes del INE, incluidas en el informe publicado «[Mujeres y hombres en España 2019](#)», en el apartado dedicado a «Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral» se realizan las siguientes afirmaciones que considero necesarias para ilustrar este análisis:

En las últimas décadas se ha producido un notable incremento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero una de las características de este mercado es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos y ocupaciones, así como las diferentes condiciones de trabajo por razón de género.

Existen factores condicionantes tanto por el lado de la demanda como de la oferta laboral, así como factores externos al mercado de trabajo (sociales, culturales) que determinan la segregación en diferentes sectores y ocupaciones de hombres y mujeres.

Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

Teniendo en consideración la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del año 2009 (CNAE-2009) a nivel de un dígito y la referencia a las ocupaciones con base en la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011 (CNO-2011) a nivel de un dígito, las conclusiones que reflejan son las siguientes:

Tabla 3. Mujeres ocupadas según rama de actividad

N.º total mujeres ocupadas 2018			
Por actividad	% más altos	% más bajos	Por actividad
G - Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	17 %	0 %	D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	14 %		E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
I - Hostelería	10,3 %	0 %	B - Industrias extractivas U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

Fuente: elaboración propia según datos de Encuesta de Población Activa. INE. Empleo-Mujeres y hombres en España 2019. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLaYout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925558048¶m4=Mostrar.

Tabla 4. Mujeres ocupadas según ocupación

N.º total mujeres ocupadas 2018			
Por ocupación	% más altos	% más bajos	Por ocupación
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	29,3 %	0,1 %	0. Ocupaciones militares
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	21,8 %	1 %	6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
9. Ocupaciones elementales	16,5 %		

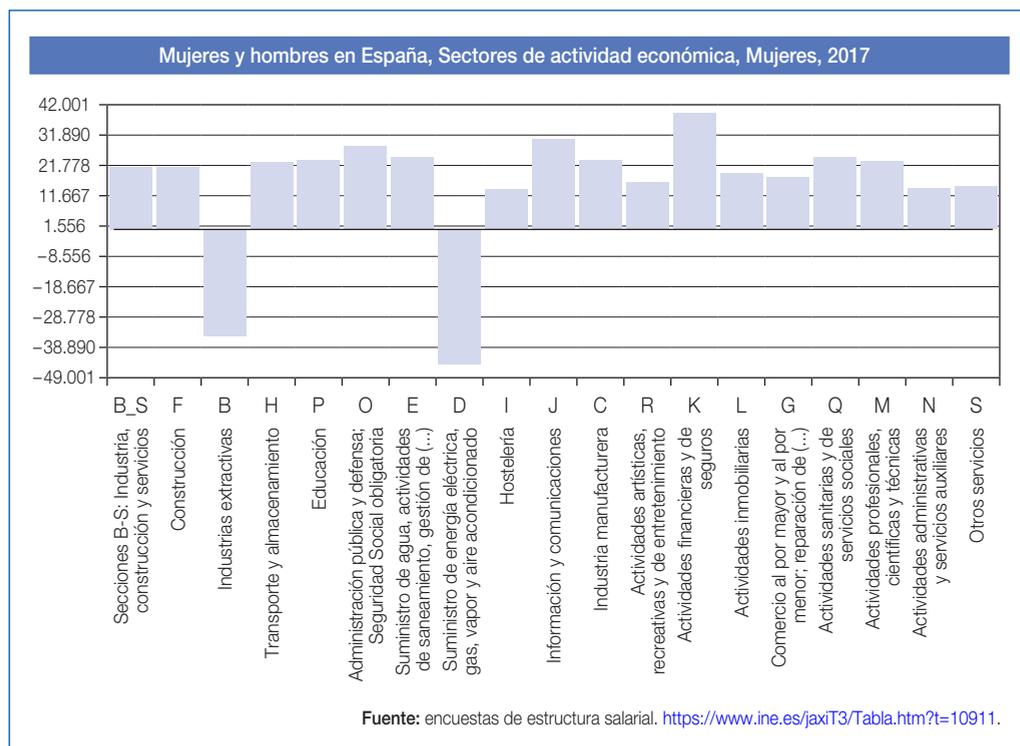
Fuente: elaboración propia según datos de Encuesta de Población Activa. INE. Empleo-Mujeres y hombres en España 2019. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLaYout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925558048¶m4=Mostrar.

La segregación ocupacional de las mujeres es muy significativa. Tanto respecto a los sectores en los que prestan servicios por cuenta ajena, como respecto a las ocupaciones que desempeñan. Si pudiéramos en correlación esta información con los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa y con los convenios de empresa, nos permitiría afirmar que las medidas necesarias son estructurales.

Los planes de igualdad que puedan elaborar las empresas con la representación de las personas trabajadoras parten ya de una situación adversa de desigualdad. Desde el origen del posicionamiento de las mujeres en el mercado de trabajo a su escasa participación en las mesas de negociación colectiva y su presencia en sectores «feminizados» y en los que la regulación de las condiciones laborales y retributivas de los convenios colectivos que les afectan resulta muy inferior a los sectores «masculinizados» en los que trabaja la mayor parte de los hombres.

Para hacernos una idea visual, la siguiente tabla resulta muy significativa si la ponemos en comparación con la información anterior respecto a los sectores en los que la mujer está más representada.

Tabla 5. Salario medio anual por sectores de actividad económica y periodo



La aportación de un plan de igualdad como condición especial es comúnmente establecida como uno de los criterios de adjudicación en los pliegos de contratos públicos, impuesta a los órganos contratantes y respecto a las cláusulas sociales y laborales desde la entrada en vigor de la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre](#), de contratos del sector público. ¿No pondrá en posición de desigualdad, no podrá vulnerar la libre prestación de servicios y el derecho de la competencia, a las pymes?

No olvidemos que las personas trabajadoras tienen derecho a tener representantes. Las elecciones sindicales son un derecho recogido en el ET y regulado por el [Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre](#), por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Si la plantilla de una empresa no ha ejercido voluntariamente su derecho a tener representación, ¿no sería más sencillo que las personas trabajadoras de las empresas nombrasen una representación *ad hoc* para ser representadas en la mesa negociadora del diagnóstico y el plan de igualdad de su empresa?

Las empresas sin representación, mayormente aquellas con menos plantilla y que voluntariamente se han comprometido a realizar un plan de igualdad, se colocan ahora en posición de desigualdad frente a las empresas con mayores plantillas y en las que sus personas trabajadoras participan directamente en la negociación. No nos olvidemos: el derecho a elegir representantes no es una obligación.

Parece un poco excesivo, por calificarlo de forma suave, que las amplias competencias que a la comisión negociadora se le conceden en virtud del [artículo 6 del Real Decreto 901/2020](#) sean de aplicación para las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras. Más bien resultaría un despropósito o un propósito con mucha intención, que se puede convertir en un obstáculo más que dificultará alcanzar los objetivos que debe tener un plan de igualdad.

4. Cuestiones necesarias de análisis

Avanzando en un segundo paso del análisis, considero necesario acudir a las fuentes. Es preciso recordar que los derechos y obligaciones que conciernen a la relación laboral se regulan, además de por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos.

Acudir a las fuentes de la relación laboral me lleva a plantearme nuevas preguntas: ¿Los convenios colectivos integran el principio de igualdad? ¿Las comisiones negociadoras tienen conocimiento de cómo integrar la igualdad de trato y aplicar la perspectiva de género en las materias que regularán a través de los acuerdos, pactos y convenios colectivos? ¿Las personas que negocian en materia de igualdad han recibido la formación previa necesaria sobre esta materia?

Voy a centrarme en las novedades que se introducen con el [Real Decreto 901/2020](#) y el [Real Decreto 902/2020](#). Concretamente, con respecto al desarrollo del diagnóstico «negociado» previo a la negociación de los planes de igualdad, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación; así como el Registro de planes de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

5. El diagnóstico de situación, el registro de salarios y la auditoría retributiva

La modificación introducida por el [artículo 1.2 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo](#), en el [artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), que incorpora los apartados 2 y 6, se reproduce en el [capítulo III del Real Decreto 901/2020](#) relativo al contenido de los planes de igualdad.

Las materias que al menos deberán ser analizadas en el proceso de diagnóstico previo a la negociación del plan de igualdad son las siguientes:

- 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 de conformidad con lo establecido en el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva 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.

El diagnóstico deberá extenderse a «todos los puestos y centros de trabajo» de la empresa y a «todos los niveles jerárquicos de la empresa», incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución; así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos. Los criterios específicos se recogen en el anexo de la norma.

Resulta conveniente recordar, respecto a la retribución, que el párrafo final del [artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007](#) establece lo siguiente:

La 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 las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro regulados en el artículo 28, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Uno de los debates más comunes hasta la fecha en las mesas de negociación de los planes de igualdad ha sido la exigencia por parte de la representación legal de las personas trabajadoras de aportar las empresas la información salarial de los puestos de mayor jerarquía, de las personas que ocupan cargos de consejeros/as y de los/las miembros de los órganos de administración.

No nos olvidemos de que el sistema de retribución de los administradores y de las administradoras se incorpora en los estatutos de la sociedad. En ellos se determinan los conceptos retributivos por los que se les puede remunerar. La junta general fija la remuneración anual global para el conjunto de aquel colectivo.

Las competencias en la determinación de esa retribución se encuentran reguladas por la Ley de sociedades de capital, cuyo [artículo 217.3](#) dispone las competencias de la junta general y del órgano de administración en relación con la determinación de la «remuneración de los administradores».

Se excluye del ámbito de aplicación regulado por el ET en el [artículo 1.3 c\)](#) la actividad que se limite, pura y simplemente, «al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas» que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

Respecto del personal de alta dirección, como relación de carácter especial, se encuentra regulada por el [Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto](#). En su [artículo 1.2](#) refleja la definición siguiente:

Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Si nos atenemos al [ámbito de aplicación del Real Decreto 901/2020](#): «Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores [...] sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias», nos resulta un tanto confusa la redacción y contenido del [artículo 7.2](#): «El diagnóstico deberá extenderse a *todos los puestos y centros de trabajo* de la empresa y a *todos los niveles jerárquicos de la empresa*».

6. El principio de igualdad retributiva

La [aplicación del Real Decreto 902/2020](#) se limita al ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET, [extendiéndose](#) su aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

El principio de igualdad retributiva en los términos establecidos por el [artículo 28.1 del ET](#) vincula a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

El [Real Decreto-Ley 6/2019 incorporó una modificación en la redacción del artículo 28 del ET](#) muy necesaria, definiendo qué es un trabajo de igual valor:

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El Real Decreto 902/2020 da un paso más, definiendo lo que se entiende por [actividades equivalentes](#):

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

La necesidad de reducir la brecha salarial no da lugar a ninguna duda. Es una necesidad urgente conocer las circunstancias que producen esa brecha y establecer acciones correctoras que permitan alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Ahora bien, para poder analizar cuáles son los factores que están incidiendo en la brecha salarial, no solo se necesita información transparente, sino que debemos acudir a la revisión de la misma desde una perspectiva de género, de todas y cada una de las variables

que puedan tener relación directa o indirecta con los aspectos o indicadores que están produciendo esas diferencias.

Como instrumentos de transparencia retributiva se establecen los registros retributivos y las auditorías retributivas.

El registro retributivo vino regulado por el [Real Decreto-Ley 6/2019, introduciendo una modificación en el artículo 28 del ET](#). En este sentido, la redacción del apartado 2 dispone:

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El Real Decreto 902/2020 amplía la obligación anterior en el segundo párrafo del [artículo 5.2](#):

[...] deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

El registro retributivo «deberá» ser un instrumento que facilite información desglosada por sexo –variables– y por cada uno de los conceptos –salariales y extrasalariales– en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o puesto:

- Los salarios anuales realmente percibidos por las personas trabajadoras.
- Las medias aritméticas.
- Las medianas.

Si utilizamos como fuente para este registro los datos anuales a que se refiere el [artículo 5.4](#) del citado Real Decreto 902/2020, nos encontraremos con personas en las que la relación laboral ha durado todo el periodo temporal, o bien solo han podido trabajar algunos días, por haber sido alta o baja en la empresa durante el periodo de referencia.

Los datos salariales de las personas con contratos a tiempo parcial o reducciones de jornada se deberían elevar al 100 % a efectos de reducir desviaciones.

Se hace necesario incorporar otra variable: los salarios diarios percibidos por las personas trabajadoras y por los días en situación de alta en el periodo temporal referido.

Con todo, poseer información está muy bien, pero no es suficiente para lograr conocer el origen de las desigualdades o discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo o de género.

En ningún lugar se aclara cómo se debe proceder para analizar la información, qué indicadores se deben fijar respecto a la información que proporcionan las variables, y aún menos se indica metodología alguna a aplicar. La técnica estadística se hace necesaria para confirmar o rechazar la hipótesis que debe plantearse respecto a cada una de las variables desagregadas por sexo y correlacionadas. Permitirá obtener conclusiones objetivas respecto al resultado que derive del estadístico de contraste y afirmar la evidencia de la existencia de desigualdades o discriminaciones.

Es más, esta regulación genera aún más dudas: se señala que la información a reflejar se corresponde con los salarios totales, incluidas todas las percepciones de naturaleza salarial y extrasalarial, pero ¿qué sucede con aquellos conceptos retributivos que no tienen naturaleza ni salarial ni extrasalarial?

Existe en muchos convenios colectivos y en pactos contractuales *ad personam* el compromiso de abono de mejoras sociales y complementos por incapacidad temporal –tanto contingencia común como profesional–, pero si nos atenemos al texto normativo, se excluiría esta información de la obligación de informar y, por tanto, de analizar. ¿Es que en aquellos conceptos que no son salariales ni extrasalariales se puede confirmar que no existen evidencias de desigualdades, discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo o de género?

Con respecto a la auditoría retributiva, se menciona que esta tiene por objeto:

[...] obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Sin embargo, en ningún momento se definen normas, procedimientos, perfil del profesional auditor.

Este precepto solamente se refiere a los salarios estableciendo, en cuanto a su contenido, la única referencia al requisito de una evaluación de puestos de trabajo, bajo el criterio de igual retribución por trabajo de igual valor y con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.

Finalizando todas las dudas planteadas tras la lectura, procederé a la exposición de unas breves conclusiones.

7. Conclusiones

- Nos encontramos con una materia enmarcada en el ámbito del derecho laboral.
- Se necesita conocimiento en derecho laboral y especialidad profesional en políticas de igualdad y género.
- Riesgo de incumplimientos formales para el ejercicio de otras profesiones no jurídicas en el asesoramiento a las empresas y representaciones del personal.
- Las mesas negociadoras están configuradas con la participación de la representación de la empresa y la representación legal o sindical de la plantilla.
- Las pequeñas empresas no tienen apenas representación unitaria.
- La mayor parte de las personas que forman parte de las mesas negociadoras son hombres, no mujeres.
- Carencia de formación previa en materia de igualdad. La realización del diagnóstico es competencia de las mesas negociadoras, aunque puedan asistir personas técnicas como asesoras.
- Complejidad. Se regulan obligaciones en materia de recogida de información y transparencia retributiva, pero se omite cualquier referencia metodológica.
- Si estos nuevos reales decretos se quedan en meras «cartas a los Reyes Magos», lo podremos saber con el tiempo.
- Me depara un sentimiento de enorme tristeza, después de aguardar con ansia durante varios meses los esperados desarrollos reglamentarios prometidos en marzo de 2019.
- El avance en la regulación que podrían haber supuesto el [Real Decreto 901/2020](#) y el [Real Decreto 902/2020](#) para la mejora de las condiciones de las mujeres, así como para conocer y visibilizar lo que realmente está sucediendo en el mercado laboral, y que supone un obstáculo real que impide alcanzar la igualdad, se ha quedado perdido por el camino.
- El diálogo social es muy importante, pero no menos importante sería que en esas mesas hubiesen sido consultados los colectivos profesionales correspondientes por competencia profesional estatutaria, como la abogacía o las graduadas y graduados sociales, así como otros colectivos profesionales que a través de las personas expertas en sus respectivas organizaciones colegiales hubieran podido aportar su conocimiento técnico.



- No es un avance, creo más bien que será una dificultad a mayores en el largo camino que aún queda para cumplir el objetivo 5 del Milenio, la igualdad de género.
- Lo anterior puede llevarnos a pensar que bien ha podido tratarse de un olvido de la legislación, o bien se puede dar otra lectura e ir un poco más lejos. Se está regulando con muy buena intención, pero con una gran carencia de personas de perfil técnico con conocimiento en la materia en las mesas de diálogo en las que se sometió a debate el contenido ahora regulado.

Finalizo señalando que se trata de una humilde y transparente opinión profesional que comparto con agradecimiento y mucha tristeza.