

**RD 902/2020 – 14/04/2021**

**ENTRADA EN VIGOR Y OBLIGACIONES QUE  
GENERA**



**⊖MD** pay  
audit  
RD 902/2020®

## **RD 902/2020 – ENTRADA EN VIGOR Y OBLIGACIONES QUE GENERA**

El presente documento se ha elaborado con el fin de clarificar cuáles son las implicaciones legales, así como las obligaciones que se generan para las empresas, a partir de la entrada en vigor del RD 902/2020, a partir de hoy, 14 de abril de 2021.

Antes de comenzar con el objeto del informe, queremos hacer una serie de clarificaciones que, por su importancia, y la relación que tienen con el RD 902/2020, nos parecen imprescindibles para poder comprenderlo en todo su contenido.

El RD 902/2020, únicamente, especifica de forma clara e indubitada, la forma en cómo debe llevarse a cabo una parte del diagnóstico, dentro del Plan de Igualdad de las Compañías que, por su dimensión (número de trabajadores en plantilla, contados conforme a lo definido en el art. 3 del RD 901/2020), están obligadas a tenerlo.

Este diagnóstico, que es la primera parte de las tres en que se divide el Plan de Igualdad (diagnóstico, plan de acción y seguimiento de su cumplimiento), debe incluir varias materias, perfectamente especificadas en el art. 7 del RD 901/2020.

El **RD 6/2019**, hace una importante modificación en la ley principal relacionada con la igualdad, que es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en el art. 46:

### **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
2. *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. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos 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 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.*

*3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

*4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.*

*5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*

*6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.*

*Téngase en cuenta que esta modificación del apartado 2, y los apartados añadidos 4 a 6, incorporados por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244 se aplicarán paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la presente norma, añadida a su vez, por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley 6/2019.*

**Y, en ese art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , ya se “avisaba” que, reglamentariamente, como se ha hecho con los RD 901/2020 y RD 902/2020, se desarrollaría el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.**

**Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

*6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Téngase en cuenta que esta modificación del apartado 2, y los apartados añadidos 4 a 6, incorporados por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244 se aplicarán paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria*

*décima segunda de la presente norma, añadida a su vez, por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley 6/2019.*

De entre las materias sobre las que debe hacerse el Plan de Igualdad, hay dos de ellas que hacen referencia a la retribución:

- 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.
- h) **Retribuciones.**

*En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) **diagnóstico de situación**, que debía ser negociado, en su caso; (ii) **objetivos a alcanzar** en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.***

Por ello, en la Exposición de Motivos del RD 901/2020, en su apartado II, se explicita que, para hacer el diagnóstico en materia salarial, las Compañías han de remitirse al RD 902/2020, que es en el que se explica cómo debe hacerse.

*Dado que una parte esencial del contenido del diagnóstico, las auditorías retributivas, es objeto de desarrollo en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se hacen las referencias precisas para tener en cuenta dicho desarrollo reglamentario.*

Además, para mayor clarificación sobre lo que conforma el diagnóstico en materia salarial, el RD 901/2020, en el Anexo, en su apartado 3, deja muy claro qué incluye:

### *3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas*

*La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.*

- a) **El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.***

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

b) Para realizar el **diagnóstico en materia salarial** la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo. El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen. Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales. Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

**También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría**

Por tanto, una vez clarificado qué es el diagnóstico en materia salarial, que deberá formar parte de la negociación con la RLPT/Sindicatos, en el marco de la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad, a continuación vamos a tratar de explicar qué obligaciones se han generado con la entrada en vigor del RD 902/2020, a partir del 14 de abril de 2021:

## **1. REGISTRO RETRIBUTIVO**

La obligación de realizar el Registro Retributivo es para todas las empresas y, ésta se ha generado a partir del RD 6/2019, en el que, en su art. 7, modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores (ver art. 28.2 ET):

*Siete. Se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción:*

*«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

- 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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.*

*2. 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. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

*3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»*

La obligación de hacer el Registro Retributivo no dimana del RD 902/2020 y, por tanto, la entrada en vigor de éste, no la genera, ya que, el Estatuto de los Trabajadores, estaba plenamente vigente, antes de la entrada en vigor de este RD..

Lo único que afecta al Registro Retributivo, y solo para las empresas obligadas a realizar auditoría retributiva (que son aquellas obligadas a realizar el Plan de Igualdad), es la forma en que han de hacerlo.

### **¿Cómo debe hacerse el Registro Retributivo?**

Tiene tres partes muy diferenciadas:

- **Distribución de la plantilla**, desagregada por cada uno de los distintos niveles, resultantes del Proceso de Valoración de Puestos (Anexo 3 RD 901/2020)

#### *3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas*

*La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.*

- a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. **Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.***

- **Brecha Salarial “no ajustada” (Gender Pay Gap):** análisis de la brecha, a partir de la media aritmética y la media, de los salarios de los hombres y las mujeres, sin segmentar la población.

*Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

*Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:*

*b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.*

Y, para hacer este análisis, aunque la norma dice, de forma clara, y explícita, que debe tomarse como dato, de cada profesional **“lo realmente percibido”** (art. 5.2 RD 902/2020), desde un punto de vista técnico, lo correcto es “normalizar” las retribuciones de todos los profesionales (salario/hora). Hay justificación técnica que podrá avalar esta decisión (es así como calcula la brecha salarial “no ajustada”, tanto el INE, como EUROSTAT), ya que, es la que mejor reflejará la imagen fiel de la práctica retributiva de la empresa.

- **Brecha Salarial “ajustada” (Equal Pay for Equal Value):** esta segunda parte viene especificada en el artículo 5.2 del RD 902/2020

*Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.*

2. *El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, 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 BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA Página 8 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.*

Y, aquí es donde el **RD 902/2020, introduce una novedad**, para las empresas obligadas a realizar auditoría retributiva (que son aquellas obligadas a realizar el Plan de Igualdad). Esta novedad, respecto al artículo 5.2 es que, la **segmentación de la población**, a la hora de analizar cada uno de los componentes de la retribución (salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), únicamente, se podrá hacer por los **conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo**.

*Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

*Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2: a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

## **2.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Una novedad relevante, que se incluyó en el RD 6/2019, y que modificó el citado art. 46.2 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, es la obligación de hacer una auditoría, como parte del diagnóstico del Plan de Igualdad.

Posteriormente en el RD 901/2020, se recoge que, como parte del diagnóstico del Plan de Igualdad (Diagnóstico en materia salarial), la auditoría retributiva. (**Anexo 3 RD 901/2020**).

*3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas*

*La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.*

**También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría**

En el RD 902/2020, en sus artículos 7 y 8, se define cómo habrá de hacerse esta auditoría retributiva:

## **Sección 2.ª Auditoría retributiva Artículo**

### **7. Concepto de auditoría retributiva.**

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

### **8. Contenido de la auditoría retributiva.**

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa: a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere: 1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos. 2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas. b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, 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.

Mucho se ha escrito sobre cuándo será obligatorio disponer de la auditoría retributiva, pero la respuesta está muy clara: desde la entrada en vigor del RD 902/2020, es decir, desde el 14 de abril de 2021.

Otra cosa es que, las empresas que, antes de la entrada en vigor del RD 901/2020, que fue el pasado 14 de enero de 2021, siempre que tuvieran vigente su Plan de Igualdad, es decir, que estuviera registrado, disponen de un “PERÍODO DE ADAPTACIÓN”, de un año (hasta el 14 de enero de 2022), para cumplir con los requisitos del RD 901/2020.

Pero, este “PERÍODO DE ADAPTACIÓN”, no aparece en ninguna parte del RD 902/2020. Por tanto, desde nuestro punto de vista (siempre sometido a mejor criterio), la obligación de disponer de una Auditoría Retributiva, es desde la entrada en vigor del RD 902/2020, no existiendo esa “prórroga” hasta el 14 de enero de 2022.

### **3.- VALORACIÓN DE PUESTOS (Clasificación Profesional)**

La valoración de puestos, hasta la publicación de los RDs, era un proceso “voluntario” y que, salvo excepciones, únicamente lo tenían implantados grandes empresas (casi todas multinacionales), y solo afectaba a los puestos de “Estructura”, cuya retribución estaba definida por la Política Retributiva, decidida por la Dirección de la Compañía.

Ahora, tras la publicación del RD 902/2020, queda claro que, para las empresas obligadas a realizar una Auditoría Retributiva, que son aquellas que deben tener un Plan de Igualdad (art. 2.2 RD 901/2020), el disponer de una Valoración de Puestos, para hacer la clasificación profesional de sus profesionales, tanto para el Registro Retributivo, como para la Auditoría Retributiva, es algo absolutamente obligatorio (ver arts. 6 – 7 y 8 RD 902/2020).

En el RD 902/2020, se establece, de forma clara y meridiana, cómo ha de hacerse la valoración de puestos, en los artículos 4.4. y 8.2.

*Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.*

1. *El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.*

4. ***Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.***

*La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.*

*La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.*

*La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género*

En el art. 8.2, especifica cómo ha de ser la metodología utilizada para valorar los puestos. Debe ser una <sup>o</sup>, como lo es la de OMD (OMD GWM Global Work Measurement), no pudiendo valorarse los puestos, ni por ranking, ni por clasificación.

*Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.*

2. ***A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, 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.***

## ANEXO 1:

### QUÉ EMPRESAS Y DESDE CUÁNDO ESTÁN OBLIGADAS A TENER PLAN DE IGUALDAD

#### **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.**

Jefatura del Estado «BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019 Referencia: BOE-A-2019-3244

**«Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción 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.»**

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta **ley orgánica 3/2007**, en la redacción dada a los mismos 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:

- **Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta** personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. **(Obligadas desde el 7 de Marzo 2020)**
- **Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta** personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. **(Obligadas desde el 7 de Marzo 2021)**
- **Las empresas de cincuenta a cien personas** trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. **(Obligadas desde el 7 de Marzo 2022)**

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.»

## ANEXO 2:

### CÓMO SE DEBE CONTAR PARA SABER SI ESTAMOS OBLIGADOS A TENER PLAN DE IGUALDAD

#### **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.**

##### **Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.**

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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**, 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**. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. 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**.

2. **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**.

3. **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.