

REAL DECRETO 902/2020 de 13 de Octubre de IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El objeto de este real decreto (BOE de 14 de octubre de 2020), es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Y será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución e identifica las discriminaciones directas e indirectas derivadas de las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.

OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, **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.

Así, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

1.- REGISTRO RETRIBUTIVO

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del ET, todas las empresas deben tener **un registro retributivo** de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. Debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desagregados por sexo y grupos y categorías profesionales.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el

REAL DECRETO 902/2020 de 13 de Octubre de IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

contenido íntegro del mismo. Y deberán ser consultadas, con antelación mínima de 10 días a la elaboración del registro.

Si la empresa lleva a cabo auditorías retributivas el registro deberá reflejar también las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa aunque pertenezcan a diferentes apartados de clasificación profesional. Y el registro incluirá justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25%.

2- AUDITORIA RETRIBUTIVA

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, que 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 en materia de retribución y corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

La auditoría incluye la realización de un diagnóstico de la situación retributiva con la evaluación de los puestos de trabajo y las deficiencias o desigualdades que puedan apreciarse en las medidas de conciliación y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección.

Se llevará a cabo la aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

3- TRANSPARENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

La ausencia de la información retributiva podrá derivar en acciones administrativas y judiciales, así como la aplicación de sanciones que pudieran corresponder en caso de concurrencia de discriminación.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Este Real Decreto entrará en vigor a los 6 meses de su publicación en el BOE.

Para mayor información Área Laboral de Fedeto .- laboral@fedeto.es