



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 13

14 de octubre de 2020

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

A continuación, se exponen las principales consideraciones del RD 902/2020, de 13 de septiembre, por el que se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, estableciendo mecanismos para identificar y corregir la discriminación.

- **Principio de transparencia retributiva:**

Las empresas y convenios colectivos deben integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, el cual permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, directas e indirectas, en su caso, surgidas por valoraciones incorrectas de puestos de trabajo, lo que ocurre cuando se desarrolle un trabajo de igual valor y se perciba una retribución menor, sin que exista una justificación objetiva.

Este principio se aplicará mediante los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo, y el derecho de información de los trabajadores.

- **Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor:**

Las empresas están obligadas a retribuir de igual manera un trabajo de igual valor, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.1 del ET.

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



laffer

A B O G A D O S

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

- **Registro retributivo:**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 28.2 del ET, las empresas están obligadas a tener un registro retributivo de toda la plantilla, incluyendo el personal directivo y los altos cargos.

Este registro garantizará la transparencia en la configuración de las percepciones y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas.

Además, el registro debe incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexos. Asimismo, debe incluir la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada concepto en cada grupo profesional, categoría, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

La información que se facilite a los trabajadores en empresas sin representación legal de los trabajadores se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, debiendo estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

El año natural será el periodo de referencia temporal.

La representación legal de los trabajadores debe ser consultada sobre la elaboración del registro con una antelación mínima de diez (10) días.

- **Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva**

Las empresas que realicen auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- Deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo.



laffer

A B O G A D O S

- Deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento (25%).

- **Concepto de auditoría retributiva y contenido**

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, cuyo objeto es 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 hombres y mujeres en materia retributiva. Igualmente, deberá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo.

La auditoría implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que requiere:
 - La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación a sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
 - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las deficiencias o desigualdades que se aprecien en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que los trabajadores puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivada de 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.



laffer

A B O G A D O S

- **Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos**

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, para comprobar que la definición de los grupos profesiones garantizan la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.

- **Alcance de la tutela judicial efectiva**

La información retributiva, o la ausencia de la misma, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas, de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, incluida la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

- **Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial**

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que los trabajadores a tiempo completo.

- **Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo**

En el plazo de seis (6) meses desde la entrada en vigor del 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.

Dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos.

- **Entrada en vigor**

Este Real Decreto entrará en vigor a los seis (6) meses desde la publicación en el BOE, esto es, el día 14 de abril de 2021.



laffer

A B O G A D O S

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad, y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico