

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

1. ¿Existía ya un principio de igualdad retributiva?

Si, el principio de la igualdad retributiva ya ha venido siendo recogido por numerosos textos legales, entre los que cabe destacar los siguientes:

Convenio 100 de la OIT de 1951; Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975; Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo de 5 de julio de 2006; Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014; Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo de 27 de abril de 2016; Artículo 28 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Artículos 9.2 y 14 Constitución Española.

2. Siendo así ¿qué motiva la promulgación del nuevo Real Decreto?

Lograr que se alcance de forma más efectiva esa igualdad retributiva, concretando una serie de conceptos y estableciendo una serie de obligaciones:

- a) Se define el concepto de **“Trabajo de igual valor”**, que incluye la necesidad de considerar una serie de factores objetivos.
- b) Se concreta la **obligación del registro retributivo y los criterios** que se deben seguir para desagregar los datos por sexo.
- c) Se desarrollan los sistemas de clasificación profesional y su necesaria vinculación con el **registro y la transparencia retributiva** a través de una **correcta valoración de los puestos de trabajo**, así como el **derecho de acceso al registro**.
- d) Se desarrollan las **“Auditorías salariales”**, que no solo deben evitar situaciones actuales de discriminación, sino que debe ser la herramienta para prevenir situaciones de riesgo.

3. Se establece un principio de transparencia y obligación de misma retribución por trabajo de igual valor.

- **Obligación:** Las empresas y los convenios colectivos deberán (i) integrar y (ii) aplicar un **PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA** que permita obtener **INFORMACIÓN SUFICIENTE** y **SIGNIFICATIVA** sobre el valor que se atribuya a la retribución.
- **Objeto:** Identificar situaciones de discriminación producidas por valoraciones de puesto incorrectas.
- **¿Cómo debe aplicarse?** a través de:
 - ✓ Los Registros retributivos
 - ✓ La Auditoría retributiva
 - ✓ Sistema de valoración de puestos de trabajo
 - ✓ Derecho de información

4. Alcance de la obligación de la igualdad de la retribución por trabajo de igual valor

- Afecta a **TODAS** las Empresas/Convenios/Acuerdos **con independencia del nº de personas trabajadoras**.
- Un trabajo **TENDRÁ EL MISMO VALOR** siempre que las siguientes condiciones sean equivalentes:
 - (i) **Naturaleza de las funciones/tareas**, entendida como como el contenido esencial y efectivo de la actividad desempeñada.
 - (ii) **Condiciones educativas**, entendidas como las que correspondan con cualificaciones regladas, que guarden relación con la actividad desempeñada.

- (iii) **Condiciones profesionales o de formación**, que acrediten la cualificación de las personas, incluida la experiencia no reglada, siempre que guarden relación con la actividad.
 - (iv) **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con su desempeño**, entendido como cualesquiera otros distintos de los anteriores, que resulten relevantes para el desempeño de la actividad.
- Entre otros factores y condiciones, resultarán relevantes las siguientes:

Penosidad; dificultad; posturas forzadas; movimientos repetitivos; destreza; minuciosidad; aislamiento; responsabilidad; polivalencia / definición extensa de obligaciones; habilidades; capacidad de resolución de conflictos; capacidad de organización;

Siempre que las mismas ***“satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad”*** para una correcta valoración de los puestos, bajo criterios de:

- (i) **Adecuación:** Serán relevantes aquellos relacionados con la actividad.
- (ii) **Totalidad:** Incluir todas las condiciones en la valoración (no descartar unas en beneficio de otras).
- (iii) **Objetividad:** Que existan mecanismos para identificar los factores que se hayan tenido en cuenta para la fijación de las retribuciones, sin valoraciones sociales ni estereotipos de género.

5. Registro retributivo. Normas generales

- Obligación para **TODAS** las empresas, y para toda la plantilla, **incluidos directivos y altos cargos**.
- Elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
- Debe incluir los **valores medios** de **(i) los salarios, (ii) los complementos salariales y (iii) las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor**:
 - Media aritmética y mediana de lo realmente percibido por cada uno de dichos conceptos, en cada grupo, nivel, puesto o sistema de clasificación que tenga la Compañía
 - Esta información se encontrará desagregada en atención a la naturaleza de la retribución (salario base, complementos, etc.).
- La **Representación de los Trabajadores** tendrá derecho a **conocer el contenido íntegro del registro**.
 - **Cuando exista representación**, las personas tendrán acceso al registro a través de sus representantes.
 - **Cuando no exista representación**, las personas tendrán un **acceso limitado** a las diferencias porcentuales entre las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregada en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación.
- Se tomará como referencia un **período anual** (salvo alteraciones sustanciales).
- Podrá tener el formato oficial (Ministerios de Trabajo y Ministerio de Igualdad).

- **¿Debe consultar la Empresa con los representantes de los trabajadores sobre la elaboración del registro?**

Si, **con carácter previo** a la elaboración del registro (o cuando éste sea modificado), y con una **antelación no inferior a 10 días**, la empresa deberá consultar a los representantes de los trabajadores.

6. Auditoría retributiva:

- **Objeto:** Las auditorías retributivas tienen como finalidad **comprobar** que los **registros retributivos cumplen con la aplicación efectiva del principio de igualdad** entre mujeres y hombres.
- **Obligación y vigencia:** Las Empresas que elaboren **planes de igualdad** deberán incluir el éste una auditoría retributiva y **tendrán su misma vigencia**, salvo que se acuerde una inferior.
- **Contenido y obligaciones:**
 - (i) Realización del diagnóstico retributivo.
 - (ii) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

7. Aplicación paulatina a las auditorías retributivas.

Se establece la misma aplicación paulatina para las auditorías retributivas que la establecida para los planes de igualdad en la Disp. Transitoria 12ª LO 3/2007, cuyo contenido transcribimos a continuación:

“(…) 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.

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.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad”.

8. Registro retributivo: Normas especiales para empresas con auditoría retributiva

El registro retributivo de las empresas que realicen auditorías retributivas tendrá las siguientes **especialidades** respecto de las señaladas en el apartado 5 de la presente nota:

- (i) Deberá incluir también, 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 realizada conforme a lo señalado en los apartados 4 y 6 de la presente nota.
- (ii) 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 25%, el registro deberá incluir la justificación de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

9. Valoración de los 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 establecidos (adecuación, totalidad y objetividad), y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

10. Trabajadores a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que las personas a tiempo completo, incluidos los retributivos, siendo de aplicación el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas.

11. Incumplimiento.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá servir como base para acciones administrativas y judiciales, tanto individuales como colectivas.

Nota: Las justificaciones a que se refiere el artículo 28.3 ET (cuando el promedio de las retribuciones de un sexo sea superior a las del otro en un 25% o más), no podrá aplicarse para descartar posibles indicios de discriminación.

12. Guías.

Desde los Ministerios de Trabajo e Igualdad, se realizará y distribuirá una **guía/protocolo de buenas prácticas** para la negociación colectiva.

Asimismo, el Instituto de la Mujer elaborará una **guía técnica** con indicaciones para la realización de las **auditorías retributivas** con perspectiva de género.

13. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RD se aprobará un **procedimiento para la valoración de los puestos**.

14. Entrada en vigor

El Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, entrará en vigor a los **seis meses de su publicación** (13 de abril de 2021).

No obstante, conviene recordar que tanto **la igualdad de remuneración por razón de sexo**, como **la obligación del registro de los valores medios** de los salarios, los complementos y las percepciones salariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales/categorías/o puestos de trabajo iguales o de igual valor, **existen con anterioridad a la promulgación del Real Decreto** (Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores).

Everfive Abogados

14 de octubre de 2020