

**ASUNTO: Igualdad retributiva entre hombres y mujeres:
Real Decreto 902/2020.**

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Este Real Decreto tiene por **objeto** 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, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. A continuación, se realiza un detalle de los aspectos más relevantes de esta nueva regulación:

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Real Decreto se aplicará en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

II. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.

La aplicación del principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo. Se entiende por incorrecta valoración cuando, desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

El concepto de trabajo de igual valor se encuentra definido como "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".

III. LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

REGISTRO RETRIBUTIVO.

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.

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.

El registro retributivo será accesible para los representantes legales de los trabajadores y también para las personas trabajadoras que lo soliciten, en caso de inexistencia de representación. Estas últimas personas sin embargo solo podrán conocer los porcentajes de diferencia entre los salarios de hombres y mujeres.

La representación legal de los trabajadores deberá ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro, y también en caso de modificación del mismo.

El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

AUDITORÍA 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.

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.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
- b) Establecimiento de un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas. Determinar objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma 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.

LA TRANSPARENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se

ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, 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.

IV. OTRAS MEDIDAS.

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para los negociadores de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA LUCHA CONTRA LA BRECHA SALARIAL.

Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.

GUÍA TÉCNICA PARA LA REALIZACIÓN DE AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una Orden un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

ALCANCE DE LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL.

En el ámbito de las infracciones, el Real Decreto contiene una remisión a la legislación del Orden Social ya vigente.



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS
CONSTRUCTORES Y PROMOTORES
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Área:	LABORAL
Circular:	161/20
Fecha:	16/10/2020

El presente Real Decreto-Ley entró en vigor el **14 de abril de 2021**, a los seis meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.