



FeSMC
Madrid



REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Publicación BOE 14 de octubre de 2020

PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

Trabajos
iguales

Trabajos
de igual
valor

REFERENCIAS NORMATIVAS

Convenio 100 OIT (1951)

Directiva 75/11/CEE (10-feb-1975)

Directiva 200/54/CE (arts. 2 y 4)

Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2024 (medidas vinculantes sobre transparencia salarial)

Estatuto de los trabajadores (art. 28, art. 22.3 t, art. 12.4 d) modificados por Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo)

Constitución Española (arts. 9.2 y 14)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (art. 46)

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Recomendación Comisión Europea (7/03/2014)

Recomendación Comisión Europea (7/03/2014)



Principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres



OPCIONES PARA GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosados por género a requerimiento de la persona trabajadora

Atribución del derecho a la información retributiva de los niveles salariales desglosados por género en empresas de más de 50 personas trabajadoras a la RLT

Obligación de las empresas de más de 250 personas trabajadoras de elaborar auditorias salariales (con promedios retributivos y sistema de valoración de los puestos) a disposición de la RLT

Negociación colectiva de la igualdad de retribución (auditoria salarial)

Doctrina jurisprudencial



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Prohibición de sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo

Exigencia de transparencia retributiva de las empresas para justificar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres

4 CAPÍTULOS

1

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2

DEFINICIONES

Principio de transparencia retributiva

Obligación de igual retribución por trabajos de igual valor

3

INSTRUMENTOS

Registro retributivo

Registro retributivo de empresas con obligación de auditoría

(Información y acceso al registro retributivo)

Auditoría retributiva

Valoración de puestos de trabajo

4

TUTELA JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA

OBJETO

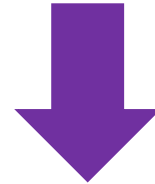
Establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva

ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Relaciones laborales reguladas en
el Estatuto de los Trabajadores/as**

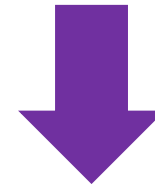
Principio de transparencia retributiva

Identificar de discriminaciones directas e indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios



APLICAR/INTEGRAR

Empresas / Convenios Colectivos



Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres

Principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Art. 28.1 ET

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.

OBLIGACIÓN DE TODAS LAS EMPRESAS

Se entiende legalmente que **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”.

Trabajo de igual valor

Naturaleza de las funciones o tareas: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

Condiciones educativas: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora. Incluye la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad

Condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: los diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad

INSTRUMENTOS

Registro retributivo

Auditoría retributiva

Valoración de puestos de trabajo

Derecho de información

Registro retributivo

Art. 28.2 ET

Obligación para **todas** las empresas

(indiferente número de personas trabajadoras)

Toda la plantilla

(INCLUIDO PERSONAL DIRECTIVO Y ALTOS CARGOS)

Valores medios del salario

MEDIA ARITMÉTICA – MEDIANA distribuido por GRUPOS PROFESIONALES/CATEGORÍA PROFESIONAL/NIVEL/PUESTO

(salario base, complementos salariales, percepciones extrasalariales)

Media suma de todos los valores dividido entre el número total de valores

Mediana se puede calcular poniendo los números en orden ascendente y luego localizando el número del centro de esa distribución

Anual (año natural)

(modificación en caso de alteraciones sustanciales)

Registro retributivo

Art. 28.2 ET

Acceso al registro retributivo

TRABAJADOR/A

(EMPRESA SIN RLT)

Información de la diferencia porcentual de las retribuciones promediadas de hombres y mujeres

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS

(EMPRESA CON RLT)

Acceso al RR INTEGRAL

CONSULTA A LA RLT

(10 DÍAS PREVIOS A LA ELABORACIÓN O MODIFICACIÓN DEL RR)

Registro retributivo empresas con auditoria

Art. 28.2 ET

Peculiaridades

Medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor según la Valoración de Puestos de Trabajo

Justificación de la diferencia de al menos > 25% de un sexo respecto al otro de la media aritmética o mediana de las retribuciones totales en la empresa de los puestos de trabajo

Art. 28.3 ET

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.

Art. 46 Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

2.

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.

OBLIGACIÓN DE TODAS LAS EMPRESAS REGISTRO SALARIAL MEDIOS DESAGREGADOS POR SEXO

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. Estatuto de los Trabajadores.

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.**

OBLIGACIÓN AUDITORIA SALARIAL EN EL SENO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD- DESARROLLO REGLAMENTARIO

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

Auditoría retributiva

Se trata de un registro cuantitativo (no nominativo) que recoge los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor

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

Obligación de empresas con Plan de igualdad

(PREVIA A LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD – ART.46.2 E) LOIEMH)

Vigencia

Auditoria Retributiva = Plan de Igualdad

(Se puede pactar una vigencia inferior)

Auditoria retributiva

Diagnóstico de situación retributiva de la empresa



Plan de actuación para corregir desigualdades retributivas

Evaluación de puestos de trabajo relacionado con sistemas:
RETRIBUTIVO
PROMOCIÓN

- Deficiencias o dificultades de medidas de conciliación o corresponsabilidad
- Dificultades de promoción profesional o económica

OBJETIVOS
ACTUACIONES CONCRETAS
CRONOGRAMA
RESPONSABLE IMPLEMENTACIÓN
SEGUIMIENTO (evolución y mejoras)

Transparencia en la negociación colectiva

Valoración de puestos de trabajo en el Convenio Colectivo

(art. 22.3 ET – Sistema clasificación profesional)

MESAS NEGOCIADORAS

ASEGURAR

- Ausencia de discriminación directa/indirecta de mujeres y hombres
- Aplicación principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor

Valoración de puestos de trabajo

Sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de igual retribución por trabajo de igual valor

FACTORES Y CONDICIONES

GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

ADECUACIÓN

TOTALIDAD

OBJETIVIDAD

Igualdad retributiva a tiempo parcial

Personas trabajadoras a tiempo parcial IGUALES DERECHOS RETRIBUTIVOS

Principio de proporcionalidad en las retribuciones a tiempo parcial

Aplicación paulatina de las Auditorias Retributivas

EMPRESAS DE MÁS DE 150 PERSONAS TRABAJADORAS OBLIGACIÓN DE A.R. DESDE EL 7 DE MARZO DE 2020
EMPRESAS DE MÁS DE 100 PERSONAS TRABAJADORAS OBLIGACION DE A.R. A PARTIR DEL 7 DE MARZO DE 2021
EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS OBLIGACIÓN DE A.R. A PARTIR DEL 7 DE MARZO DE 2022

Entrada en vigor en 6 meses

14 de abril de 2020

GUÍA TÉCNICA PARA LA REALIZACIÓN DE AUDITORIAS RETRIBUTIVAS CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO

(Instituto de la Mujer en colaboración con sindicatos y patronales más representativas)

PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

(Publicación 14 de octubre de 2021 por Orden ministerial conjunta Ministerio de Trabajo y de Igualdad)

Sanciones

Inversión de la **carga de la prueba** a favor de la persona trabajadora

La falta de registro retributivo o auditoría retributiva o la elaboración de un registro retributivo o auditoría retributiva sin seguir lo establecido en el real decreto podría ser constitutivo de **indicio de discriminación retributiva si no existe causa justificada**

**FALTA MUY
GRAVE
187.515
EUROS**

Gracias

Secretaria de Igualdad

FeSMC UGT Madrid

607 011 323

igualdad.madrid@fesmcugt.org

