

IGUALDAD SALARIAL: resumen Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, aborda las obligaciones que deben cumplir las empresas con la finalidad de luchar contra la brecha salarial de género.

Con este reglamento se trata de garantizar la efectividad del principio de **igual retribución por trabajos iguales y trabajos de igual valor**.

Objetivo del reglamento

El objetivo es la identificación de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, tanto directas como indirectas. Para ello, se aplicará el principio de transparencia retributiva. Todo ello con la finalidad de establecer las medidas específicas para hacer efectiva la igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, desarrollando los mecanismos para identificar, corregir y luchar contra la discriminación que pudiera existir en el ámbito salarial.

Se aplicará a todas las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las comunes como las especiales.

Principio de transparencia retributiva

Según esta normativa, las empresas y convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

¿Cómo entendemos este principio? El 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 esa retribución.

Para la aplicación del principio de transparencia retributiva se regulan 4 instrumentos:

- Registros retributivos.
- Auditorias salariales.
- Valoración de puestos de trabajo de la empresa y en el convenio colectivo de aplicación.

- El derecho de información de las personas trabajadoras.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor, recogido en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, vincula a **todas las empresas**, independientemente del número de personas en plantilla, así como a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Según el ET, 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, se entiende por:

1. 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.
2. Condiciones educativas: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
3. 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.
4. 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 de aplicación del principio de transparencia retributiva

1. Registro Retributivo

El registro retributivo aparece regulado en su art. 28.2, estableciendo que **todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla**. Esto incluye al **personal directivo y los altos cargos**.

El registro retributivo es un archivo que debe de incluir, desglosados por sexo, los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla. Para los salarios deberán de realizarse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esa retribución deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. La referencia temporal del registro retributivo será el año natural, modificándose siempre que se produzcan alteraciones sustanciales.

2. Registro retributivo en empresas obligadas a tener auditoría salarial

En empresas de 50 o más personas en plantilla, obligadas a tener plan de igualdad y, por tanto, auditoría salarial, se establecen 2 peculiaridades en relación al registro retributivo:

- 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 el 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

3. Derecho de información del registro a la RLT o en empresas sin representación

En las empresas con **Representación Legal de los Trabajadores**, el acceso a este registro retributivo se facilitará a través de la representación. La RLT tiene derecho a conocer el **contenido íntegro del registro**. En caso de **no existir RLT**, la información a facilitar se limitará a las **diferencias porcentuales** entre las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres, desagregada en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. Es decir, las personas trabajadoras podrán acceder a dicho registro por inexistencia de representación de los trabajadores, sino lo deberían de realizar por mediación de la representación de las personas trabajadoras.

La RLT deberá ser consultada al menos con diez días de antelación a la elaboración o modificación de este registro retributivo.

4. Auditorías retributivas

Las **empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una 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

Se trata de 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

La **auditoría tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forme parte**, salvo que se determine un plazo inferior en el mismo.

Para realizar la auditoría retributiva, la empresa deberá:

- Realizar un **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa. Esto requiere una evaluación de los puestos de trabajo (Valoración de Puestos de Trabajo), tanto en relación al sistema retributivo como relacionado con el sistema de promoción. Además, debe recoger otros factores relevantes que desencadenen la diferencia retributiva.
- Establecer un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas. El plan tiene que determinar los objetivos, las actuaciones concretas, **personas responsables de su implantación** y seguimiento a través de los resultados obtenidos.

El real decreto establece una **aplicación paulina** referente a las auditorías retributivas seguirá la misma implantación que los planes de igualdad:

- Desde el 7 de marzo de 2020, debían tenerlo todas las empresas de más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, las de más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 o más personas en plantilla estarán obligadas a tener un plan de igualdad.

La transparencia salarial en la negociación colectiva para luchar contra la brecha

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones para cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad que se establecen para la valoración de los puestos de trabajo. Así como también el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Consecuencias de no realizar el registro retributivo

El Reglamento desarrolla las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social para aquellas empresas que falseen o no realicen dicha información retributiva. En este caso se aplicarán las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, las cuales podrían alcanzar como falta muy grave hasta un total de 187.515€, con un mínimo de 6.251€.

El decreto sobre igualdad retributiva invierte la **carga de la prueba**, a favor de la persona trabajadora. Así, "cuando se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo", corresponderá a la parte demandada (la empresa) "la aportación de una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada" en sentido contrario.

Igualdad retributiva en contratos a tiempo parcial

Se refrenda que las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial tienen los mismos derechos (iguales derechos retributivo), explicitando el principio de proporcionalidad en las retribuciones parciales.

Entrada en vigor del Real Decreto

El presente decreto para la igualdad salarial entrará en vigor a los seis meses de la publicación: 14 de abril de 2021.

Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectivas de género

El Instituto de la Mujer en colaboración con sindicatos y patronales más representativas elaboraran una guía de ayuda.

Procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo

Se establece que se publicará el **14 de octubre de 2021** por Orden ministerial conjunta Ministerio de Trabajo y de Igualdad un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo.)