

**ESPECIAL REGLAMENTO IGUALDAD RETRIBUTIVA
ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y
REGISTRO RETRIBUTIVO.**

**NOVEDAD CON TRASCENDENCIA PARA LAS
EMPRESAS**

Índice

1. Publicado el desarrollo reglamentario de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres 3
 2. El registro retributivo. Su obligación para todas las empresas desde el 14 de abril de 2021 5
-

1. Publicado el desarrollo reglamentario de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

RD 902/2020, BOE 14-10-20

Resumen

El RD 902/2020 desarrolla reglamentariamente el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor regulado en el art.28.1 del ET definiendo el concepto de igual valor y regulando el principio de transparencia retributiva **cuya aplicación se lleva a cabo a través del registro retributivo**, los sistemas de clasificación profesional, las auditorías salariales y el derecho a la información de los trabajadores.

Desarrollo

Desarrollo del derecho a la igualdad retributiva

El RD 902/2020 tiene por objeto establecer un conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Las medidas, **que entrarán en vigor el 14-4-2021**, son de aplicación a las relaciones laborales reguladas en el ET, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como al personal laboral al servicio de las administraciones públicas de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Los elementos básicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación son los siguientes:

- a) Las empresas y convenios colectivos deben integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva con el objeto de identificar discriminaciones, directas o indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

Esto ocurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se percibe una retribución inferior sin que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar esta finalidad sean adecuados y necesarios. Este principio se debe aplicar, al menos, a través de los siguientes instrumentos:

1. En todas la empresas debe existir un **registro retributivo. Al registro retributivo específicamente nos referiremos en el punto 2 de esta Circular.**

2. **Derecho a la información contenida en el registro retributivo a través de la representación legal**, o de manera directa por los trabajadores cuando aquella no exista.

En este caso, la información que debe facilitar la empresa se limita a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

3. **Auditoría retributiva como parte del plan de igualdad**: tiene por objeto proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Tiene la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determina otra inferior en el mismo. Implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- Realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa mediante la evaluación de los puestos de trabajo y teniendo en cuenta factores desencadenantes de diferencias retributivas y desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- Establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas con actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación.
- Se prevé la elaboración por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de una guía técnica con indicaciones para realizar auditorías retributivas con perspectiva de género.

4. **Sistema de valoración de puestos de trabajo en el convenio colectivo**. Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que los factores y condiciones que concurren 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.

El procedimiento de valoración de los puestos de trabajo está pendiente de desarrollo a través de una Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Igualdad que está previsto que se apruebe en los próximos 6 meses.

b) **Obligación de igual retribución por trabajos de igual valor que vincula a todas las empresas, con independencia del número de trabajadores, y a todos los convenios y acuerdos colectivos**. A estos efectos, se entiende que un trabajo tiene igual valor que otro cuando sean equivalentes:

- La naturaleza de las funciones o tareas encomendadas,

NOVEDAD CON TRASCENDENCIA PARA LAS EMPRESAS

- Las condiciones educativas (cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad),
- Las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, incluyendo las experiencia o la formación no reglada siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que las actividades se llevan a cabo sean equivalente (penosidad, dificultad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.).

Para una correcta valoración de los puestos se deben aplicar los criterios de adecuación (valorando factores relacionados con la actividad), totalidad (teniendo en cuenta todas las condiciones que singularicen el puesto de trabajo) y objetividad (mediante mecanismos que identifiquen los factores tenidos en cuenta en la fijación de la retribución).

2. El registro retributivo. Su obligación para todas las empresas desde el 14 de abril de 2021

RD 902/2020, BOE 14-10-20

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), 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.

En todas la empresas debe existir un registro retributivo.

Éste debe 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.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, 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, esta información 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.

NOVEDAD CON TRASCENDENCIA PARA LAS EMPRESAS

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.

Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

Como obligación legal que es para las empresas, a partir del día 14 de abril de 2021:

- LA EMPRESA TIENE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO.
- SU NO REALIZACIÓN PODRÁ DAR LUGAR A LA CORRESPONDIENTE SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES.

Santiago Blanes Mompó

Socio del Área Laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios

