

**NOTA INFORMATIVA SOBRE EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

En fecha 13 de octubre de 2020 se publicó en el BOE el Real Decreto 902/2020 (en adelante “RD 902/2020”) que **ha entrado en vigor el día 14 de abril de 2021** y que esencialmente se refiere a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, entendiéndose que la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación y que fue modificado por el 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, y que vino desarrollada reglamentariamente por el Real decreto 902/2020 de 13 de octubre, que como veremos ha pasado a concretar diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, la obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos 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 las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

**Como decimos el RD 902/2020, desarrolla la obligación ya existente de realizar el registro salarial, especificando más detalles y nuevos plazos.**

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

El **artículo 3** de la norma establece que los convenios colectivos a partir de ahora tendrán que integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, de forma que permita obtener información sobre los aspectos que componen la retribución de los trabajadores.

El fin de este principio será identificar las discriminaciones directas o indirectas respecto a las valoraciones de puestos de trabajo cuando, desempeñando un trabajo de igual valor, se reciba un salario inferior sin que pueda justificarse.

El **artículo 4** regula la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, definiendo qué se considera un trabajo de igual valor: aquel que realiza las mismas

funciones, con los mismos factores y condiciones laborales y exige los mismos requisitos profesionales o de formación para su realización.

Además, se deberá aplicar el principio de transparencia retributiva en los registros retributivos, así como en las auditorías retributivas y sistema de valoración de trabajo, que también incluye la norma y más adelante veremos.

## **II. INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: EL REGISTRO RETRIBUTIVO.**

El artículo 5 dispone que de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del ET, el registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres la plantilla.

El fin de este registro es garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar un acceso a esta información, independientemente del tamaño de la empresa.

**En el registro retributivo se deberá incluir toda la información sobre los salarios, incluyendo personal directivo y altos cargos.**

Si bien la obligación de realizar un registro retributivo ya existía desde 2019, tras el desarrollo normativo de 2020, se estableció un plazo de adaptación de 6 meses para adaptarse a las nuevas obligaciones.

Esto implica que, **a partir del 14 de abril de 2021 todas las empresas deberán contar con un registro retributivo adaptado al RD 902/2020.**

**El registro retributivo deberá incluir** los siguientes datos desagregados por sexo:

- ✓ Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- ✓ Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- ✓ Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- ✓ Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Cada uno de ellos deberá desglosarse por categoría profesional, grupo profesional y puesto de trabajo.

Además, deberá establecerse la **media aritmética** y la **mediana** de lo realmente percibido **por cada grupo profesional, categoría, puesto**, etc (es decir, por los puestos de trabajo de igual valor).

Es importante considerar que toda la información deberá **desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución**, incluyendo salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales, de forma diferenciada.

El periodo de referencia será de **1 año natural**, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos.

Por el momento no existe un formato del registro retributivo oficial, si bien en la página web de la gencat existe un modelo "Registro salarial" que facilita el registro. No obstante, el Ministerio de Trabajo o de Igualdad deberá publicar algún modelo en su web.

Se deberá **consultar al representante legal de los trabajadores 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.**

En el caso de que se aprecie alguna anomalía o mala práctica en igualdad retributiva, la empresa deberá incluir en el documento qué medidas va a aplicar para rectificar esas circunstancias.

Cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores y exista una diferencia de un 25% o más entre los salarios de hombres y mujeres, debe incluirse en el registro salarial una **justificación** de que esa diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

Los trabajadores podrán acceder al registro retributivo a través de los representantes legales de los trabajadores, teniendo derecho a conocer su contenido.

En el caso de que no exista representación legal, la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres. Que se deberán desglosar según la naturaleza de la retribución y clasificación.

**Las empresas obligadas a realizar un plan de igualdad tendrán que incluir en él una auditoría retributiva para comprobar si se cumple el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial.**

En cuanto a la auditoría salarial, ésta resulta obligatoria para todas las empresas que estén obligadas a tener plan de igualdad **-más de 50 empleados-**.

En el caso de que la empresa deba realizar esta auditoría retributiva, el registro retributivo tendrá que reflejar también las **medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**, aunque pertenezcan a diferentes clasificaciones profesionales, desglosados por sexo.

Así mismo, se añadirá una **justificación cuando haya una diferencia entre la media aritmética o la mediana** de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un 25% o más respecto a hombres y mujeres.

### **III. TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL.**

El artículo 10 del RD 902/2020 establece que la ausencia del registro retributivo podrá dar inicio a acciones administrativas y judiciales y/o a la aplicación de las sanciones por discriminación.

Las empresas que falseen o no realicen el registro retributivo podrían ser sancionadas según el régimen de infracciones y sanciones de la LISOS, en función de la gravedad de los hechos. **Para las infracciones más graves podrán imponerse sanciones de entre 6.251 y 187.515 euros.**

Para cualquier aclaración no duden en contactar con nosotros. Quedamos a su disposición para atenderle.

\* \* \*

Barcelona, 15 de abril de 2021