

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

Establece 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, en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### 1. Pilares fundamentales para la no discriminación entre mujeres y hombres:

- **Principio de transparencia retributiva** (artículo 3): las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar este principio que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.
- **La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor** (artículo 4): vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos, conforme al mismo, 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. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de **adecuación, totalidad y objetividad**.

### 2. Los instrumentos de transparencia retributiva

#### 2.1. Registro retributivo

En el artículo 5, establece la obligación de las empresas de 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.

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.

Acceso al registro:

- Sin representación de los trabajadores: la información que se facilitará por parte de la empresa 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.

- Con representación legal de los trabajadores: el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de su representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

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 en caso de alteración sustancial de los elementos que integran el registro.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas deberán tener un registro retributivo que refleje:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir justificación, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento

### 2.2. Auditoría Retributiva

Los artículos 7 y 8 se regula la **Auditoría Retributiva**, siendo obligatoria para las empresas que elaboren un plan de igualdad.

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.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa (artículo 8):

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con

indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género (Disposición adicional tercera).

### **Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas (Disposición transitoria única)**

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.