

Núm. 74/2020

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

Barcelona, viernes 23 de octubre 2020.

Se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado, núm. 272 de fecha 14 de octubre](#), el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#).

Este real decreto complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. [\(Circular Laboral 73/2020\)](#).

También desarrolla lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

El presente Real Decreto contiene cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

Este real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE.

Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este real decreto es establecer 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.

Es de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

▪ Principio de transparencia retributiva.

- Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel 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 la retribución de las personas trabajadoras a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

▪ La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

- 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 (conforme al artículo 28.1 del ET):
 - a) Se entiende por 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.
 - b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- Podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de

resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Normas generales sobre el registro retributivo

- Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos (art. 28.2 ET).
- 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 ET.
- Deberán establecerse 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.
- La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a acceder al contenido íntegro del registro.
- Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, se informará únicamente de las diferencias porcentuales que existieran en los promedios de retribuciones de los hombres respecto de las mujeres, sin que consten los promedios en cifras absolutas y desagregando esta información según la naturaleza de la percepción y la clasificación profesional aplicable.
- 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.
- La obligación de consulta a la representación legal de los trabajadores, previa a la elaboración del registro retributivo o su modificación, se desarrollará con al menos 10 días de antelación.
- El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
- El Real Decreto contempla dos clases de registros retributivos diferenciados según si la empresa tiene la obligación o no de elaborar un plan de igualdad.

El registro para las empresas con plan de igualdad se diferencia en que su clasificación de los niveles retributivos debe hacerse agrupando los puestos de trabajo de igual valor y la

obligación de justificar las diferencias salariales del 25% o más entre hombres y mujeres, según establece el art. 28.3 del ET.

Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- 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.
- El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del ET, 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, 25%.

Auditoría retributiva

- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.
- La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.
- La auditoría retributiva implica la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y un plan de actuación para la corrección de las desigualdades que, en su caso, se detecten.
- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, junto con las organizaciones empresariales y sindicales, elaborarán una guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes 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.

