

RESUMEN Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva

Entrará en vigor a los 6 meses de su publicación (14.04.2021)

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, a través de los siguientes instrumentos: Registros retributivos, auditoría retributiva, sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional en la empresa y en el convenio colectivo de aplicación.

Trabajos de igual valor, a valorar:

- Naturaleza de las funciones: contenido esencial tanto establecido en la ley o convenios como el efectivamente desempeñado.
- Condiciones educativas: cualificaciones regladas y que guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones profesionales y de formación: cualificación de la persona trabajadora (experiencia o formación no reglada) que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones laborales: factores relevantes para el desempeño de la actividad. (penosidad, posturas forzadas, movimientos repetitivos, destreza, minuciosidad, aislamiento, responsabilidad económica o del bienestar de personas, polivalencia, habilidades sociales, habilidades de cuidado, capacidad de resolución de conflictos, capacidad de organización, etc.)

Para la valoración de puestos se deben aplicar tres criterios a utilizar:

1. Adecuación: Factores relevantes para el puesto
2. Totalidad: Tener en cuenta todas las condiciones del puesto, sin invisibilizar o infravalorar ninguna.
3. Objetividad: Mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta para fijar la retribución.

REGISTRO RETRIBUTIVO

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de todo el plantilla, incluido personal directivo y altos cargos.

Deberá incluir los valores medios de los salarios desagregados por sexo.

Contendrá las medias aritméticas y medianas percibidas en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Por naturaleza de la retribución, salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.



La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso al contenido íntegro del registro retributivo y deberá ser consultada con una antelación de al menos 10 días previo a la elaboración del registro y cuando el registro sea modificado.

Las personas trabajadoras sólo podrán exigir conocer las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres previa consulta con el comité de empresa o delegados/as de personal,

El periodo temporal será con carácter general el año natural.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad tendrán que incluir y realizar una auditoría retributiva

La vigencia será la misma que el plan de igualdad salvo que se determine otra inferior en el mismo.

El objetivo de la auditoría salarial es comprobar que el sistema retributivo cumple con la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de igualdad. Asimismo, la auditoría retributiva deberá realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y establecer un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas que incluya un sistema de seguimiento y de implantación de mejoras.

Las empresas que hagan auditoría, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa respecto de un sexo con relación al otro, exceda del 25%, además tendrán que incorporar en el registro retributivo una justificación

Esta auditoría requiere una obligación de realizar una valoración de puestos de trabajo que permita comprobar si se abona una retribución igual por trabajos de igual valor. Una orden ministerial conjunta del Ministerio de Igualdad y de Trabajo y Economía social, dictada en un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto, desarrollará el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

TRANSPARENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. NOVEDAD

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

TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

Se contempla que la información retributiva o la falta de cumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo podrá servir como fundamento para llevar a cabo acciones administrativas y judiciales, tanto individuales como colectivas, incluida la aplicación de sanciones por concurrencia de discriminación.

