Guía

Para no perderse en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva

CCOO

Edita: Confederación Sindical de CCOO
Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO
Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO
Ilustración portada: Freepik
Madrid. Abril de 2021

ÍNDICE

BREVE REFERENCIA HISTÓRICA.....5

ANTES DE EMPEZAR 5

OBJETIVO.....6

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA E IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.....7

INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.....9

BREVE REFERENCIA HISTÓRICA

El principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del *Estatuto de los Trabajadores* de 1980.

El *Real Decreto-ley 6/2019* introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del *artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores*; este *Real Decreto modifica el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 (LOIEMH)*, al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad además de prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de esta misma ley.

Este hecho establece un vínculo entre el *Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva*, al ser en éste último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial.

Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes, tal y como se recoge en el anexo *Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto 901/2020.*

ANTES DE EMPEZAR

El *Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva* integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de las mismas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir.

Para alcanzar estos objetivos, este reglamento articula el funcionamiento del registro salarial así como de las auditorías salariales, obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.

OBJETO

¿Qué finalidad tiene el Real Decreto 902/2020?

La finalidad de este Real Decreto es **establecer medidas específicas en cada empresa para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.**

Para ello se procederá a desarrollar los mecanismos para identificar y corregir la discriminación existente y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones que sean necesarias.

¿El reglamento establece los mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación?

SÍ. Los elementos básicos para que sea una realidad son el **principio de transparencia y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor.**

¿Cuál es el ámbito de aplicación del reglamento?

Este real decreto **será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.**

El reglamento sobre igualdad retributiva integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva.

Este reglamento **concluye que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.**

También le **será aplicable este reglamento al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.**

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA E IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

¿El reglamento define el principio de transparencia salarial?

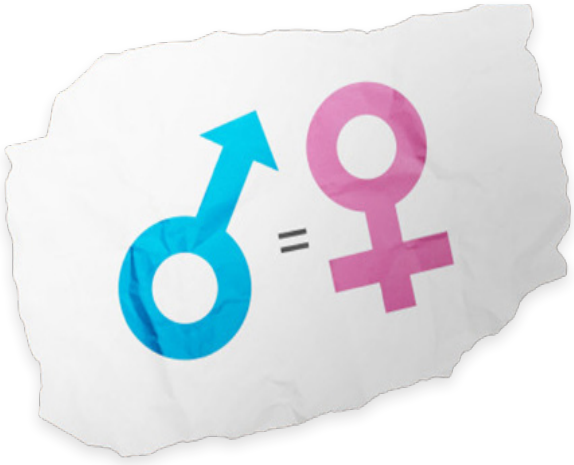
Lo define como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Su **objeto es identificar las discriminaciones directas e indirectas**, concretamente las **debidas a las incorrectas valoraciones de puestos de trabajo**. Esto sucede cuando, en el ejercicio de trabajos de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que pueda justificarse de forma objetiva.

¿Qué mecanismos contempla el reglamento para aplicar el principio de transparencia salarial?

Para aplicar el principio de transparencia salarial, **este reglamento articula**:

- El funcionamiento del **registro salarial**.
- Las **auditorías salariales** obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.
- 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.
- El **derecho de información** de las personas trabajadoras.



¿Cuándo un trabajo tendrá igual valor que otro?

Este principio está regulado en el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores**, donde se establece que 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.

Para realizar una correcta valoración de puestos ¿existen criterios de aplicación?

El reglamento requiere que se apliquen l**os criterios de adecuación, totalidad y objetividad,** dando las pautas para cada uno de ellos:

- **Adecuación:** los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad, incluyendo la formación necesaria.
- **Totalidad:** deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **Objetividad:** deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En las mesas negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes, en cada grupo y nivel profesional, se respetan estos criterios.

De tal forma se comprueba la ausencia de discriminación directa e indirecta en la definición de los grupos profesionales, además de asegurar la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Este proceso desarrolla el contenido del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores sobre sistemas de clasificación profesional.

INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

¿Qué empresas están obligadas a realizar un registro retributivo?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo del total de su plantilla, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.

¿Qué información contempla el registro?

El registro retributivo tendrá que **incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo de toda la plantilla.** El registro contemplará la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier sistema de clasificación aplicable.

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.

Este registro aplica el contenido del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué periodo de referencia tiene el registro?

El periodo de este registro **se fija en un año natural**.

¿Quién puede tener acceso al registro?

En las **empresas con representación legal de las personas trabajadoras**, el acceso al registro se facilitará a dicha representación, que **tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.**

En las **empresas sin representación legal de las personas trabajadoras** la información que se facilitará **se basará en las diferencias porcentuales** existentes en las retribuciones promediadas entre mujeres y hombres; esta información **estará desagregada en base a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable**.

¿Existen diferencias en los registros retributivos de las empresas?

SÍ. Las empresas que tengan que hacer auditoría retributiva, tendrán un registro retributivo acorde a las siguientes especificidades:

- 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 incluirá la justificación a la que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a cuando la media o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro en un veinticinco por ciento.

¿Qué es la auditoría retributiva?

La auditoría retributiva es un **instrumento de transparencia retributiva**, **que debe formar parte del plan de igualdad.**

Su objeto es obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Al formar parte del plan de igualdad, s**u vigencia será la misma que la del mencionado plan, excepto que se determine otra que será inferior al mismo.**

¿Qué obligaciones supone la auditoría para la empresa?

La auditoría **implica la realización del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y el establecimiento de un plan de actuación con el fin de corregir las desigualdades retributivas**.

¿En qué consiste el diagnóstico?

El diagnóstico requiere **que se realice la evaluación de los puestos de trabajo** existentes en la empresa **tanto en relación al sistema retributivo como al sistema de promoción.**

Debe estar referida a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, ofrecer confianza respecto de los resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa, con independencia de la modalidad de contratos con la que se vayan a cubrir los puestos de trabajo.

Igualmente debe constar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

¿Qué debe contener el plan de actuación de la auditoría retributiva?

Este plan debe **contener objetivo determinados, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento**. También tendrá un sistema de **seguimiento y de implementación de mejoras** a partir de los resultados obtenidos.

¿Se procederá a realizar un análisis de la efectividad de este reglamento?

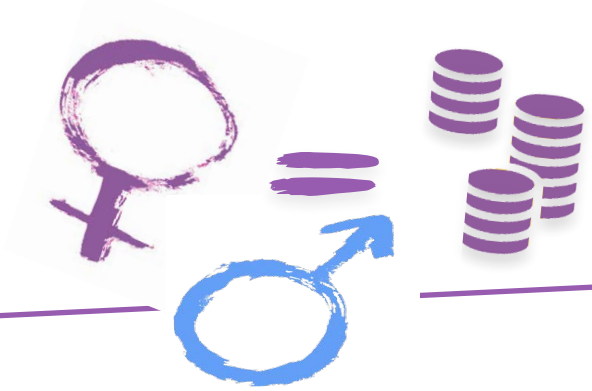
Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas junto con una representación de los ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, se reunirán con periodicidad semestral para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y la aplicación de este reglamento.

Este reglamento establece una colaboración entre las entidades mencionadas para la elaboración de guías de buenas prácticas para la negociación colectiva y una guía técnica para la realización de auditorías retributivas.

A continuación se facilita el acceso a la herramienta del registro retributivo, así como a su guía de uso. Ambos han sido resultado de acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo, Ministerios de Igualdad y los agentes sociales.

Guía de uso de la herramienta de registro retributivo:

https://ssl.ccoo.es/descargas/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

Herramienta de registro retributivo:

https://ssl.ccoo.es/descargas/Herramienta_Registro_Retributivo.xlsx