

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El pasado 13 de octubre se publicó el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este Real Decreto regula el reglamento que desarrolla la parte de igualdad retributiva recogida en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que comentamos en [Progreso 21](#).

Objetivo

El Real Decreto 902 tiene como objetivo facilitar la identificación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres por medio de: i) el establecimiento de metodologías normalizadas y transparentes de evaluación de puestos de trabajo; ii) el desarrollo de la obligación de registro salarial en las empresas; iii) la necesidad de que se expliquen y visibilicen los sistemas que son utilizados en la negociación colectiva, respetando la libertad de las personas negociadoras; y iv) la necesidad de identificar, evaluar, corregir y prevenir las diferencias retributivas no objetivas y de detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo como parte de la política de la empresa, así como del acceso a la información de los trabajadores, su representación legal y otros organismos con capacidad para fiscalizar o promover acciones judiciales.

Estructura

Se articula en torno a tres capítulos. El primero determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. El segundo tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad. El tercer y último capítulo trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener.

Contenido y alcance

Establece que la obligación de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos: 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 fuere de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Registro retributivo

Será obligatorio para cualquier empresa, independientemente de su tamaño. Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos conforme a la clasificación profesional aplicable en la empresa. Las empresas de menos de diez trabajadores podrán tener un registro retributivo simplificado.

El periodo temporal de referencia será el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración de cualquiera de los elementos que integran el registro, y se elaborará en el formato establecido en las webs oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, o en este último caso, del Instituto de la Mujer.

Auditoría retributiva

Tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva deberá ser objeto de una auditoría externa que deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se apruebe el plan de igualdad, debiendo repetirse, al menos, con carácter trianual.

Será obligatoria para las empresas que tienen que contar con un plan de igualdad, esto es, las que cuenten con más de 50 trabajadores, conforme a lo establecido 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.

Dicho Real Decreto establece que los planes de igualdad vigentes en el momento de su publicación deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses, contados a partir de su entrada en vigor. Asimismo, indica el contenido mínimo que deben contener los planes así como su duración, que será determinada por las partes negociadoras, pero que en todo caso no podrá ser superior a cuatro años.

Además, contempla que los planes de igualdad deberán ser inscritos en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo lo que permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

Transparencia en la negociación colectiva

Los convenios colectivos deberán incluir una valoración de la clasificación profesional a fin de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que aseguran la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres, y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Esta valoración de la clasificación profesional implica describir cuáles son los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales.

Derecho de información

Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre la configuración de las percepciones de su empresa a través del acceso al registro retributivo. En el caso de que la empresa cuente con representación legal de los trabajadores, el acceso al registro se facilitará a través de la citada representación.

Vigencia

El RD 901/2020 y el RD 902/2020 entrarán en vigor, respectivamente, a los tres y seis meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.