



RD 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE: IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El objeto de este RD 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.

Para garantizar este objetivo, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de **transparencia retributiva**, entendiendo 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 atribuye a dicha retribución.

Este principio se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el real decreto: 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.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor, art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y a todos los convenios y acuerdos colectivos. Este principio 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.

Los instrumentos para aplicar el principio de transparencia retributiva son:

1. Registro retributivo.

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

- El registro deberá incluir:
- Los valores medios de los salarios
- Los complementos salariales
- Las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Todo ello, desglosado por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, donde deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido. A su vez, 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.

El periodo de referencia será el año natural y el documento podrá tener el formato establecido en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

2. Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un **plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. Dicha auditoría 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.

Esta auditoría implica las siguientes obligaciones para las empresas:

- i. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
- ii. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

3. Transparencia en la negociación colectiva

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.

4. Información para los trabajadores.

Las empresas que tengan Representantes de los Trabajadores, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo

En las empresas sin Representantes de los Trabajadores, el trabajador interesado podrá solicitar a la empresa el acceso al registro, pero la información que se le facilitará 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.

Entrada en vigor

Este RD entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", es decir a partir del 14 de octubre de 2021.

