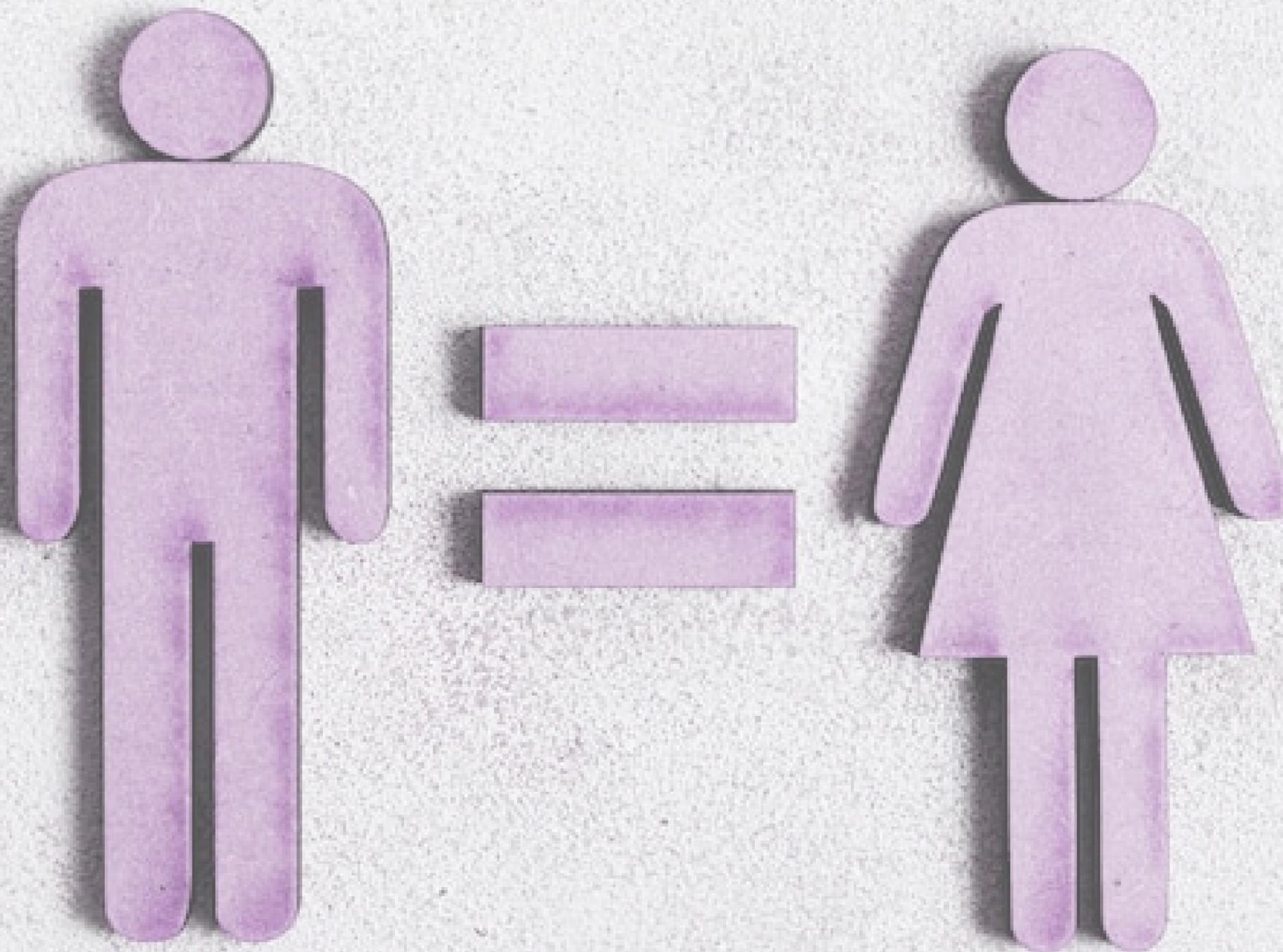


IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

RD 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE



OBJETO DEL REAL DECRETO

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.

Estas medidas desarrollarán los mecanismos para identificar y corregir la discriminación y promover las condiciones necesarias para eliminar los obstáculos existentes.



PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva 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.

Este principio tiene por objeto identificar las discriminaciones, tanto directas como indirectas

Este principio se aplica a través de unos instrumentos regulados: registro retributivo, auditoria retributiva y sistema de valoración de los puestos de trabajo

PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes:

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

Las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo

NORMAS GENERALES DEL REGISTRO RETRIBUTIVO



- Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- Se debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desagregados por sexo
- En el registro retributivo de cada empresa y desglosado por sexo, debe establecerse la media aritmética y la mediana. Esto debe aplicarse a cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

MEDIA ARITMÉTICA Y MEDIANA

MEDIA ARITMÉTICA

Es el resultado de sumar todos los datos que tenemos y dividirlo por el número total de esos datos.

Ejemplo: 1,2,3,4,5,-----
 $(1+2+3+4+4)= 14/5=$
2,8

MEDIANA

Es el valor de posición central en un conjunto de datos ordenados.

Ejemplo: 1,2,3,4,4= 3
(valor central de los 5 datos)

Esta información debe estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y percepciones extrasalariales.

NORMAS GENERALES DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

- Cuando se solicite el acceso al registro retributivo por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres, que también deberán estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
- En las empresas que cuenten con representación sindical, el acceso al registro se facilitará a estas, teniendo derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.



NORMAS GENERALES DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.
- El Ministerio de Trabajo y economía social y Ministerio de Igualdad en sus páginas web, facilitan un documento tipo, aunque no es de carácter obligatorio.
- La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, al menos, con 10 días de antelación a la elaboración del registro o cuando el registro sea modificado.



REGISTRO RETRIBUTIVO DE LAS EMPRESAS CON AUDITORIA RETRIBUTIVA

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas (todas las que están obligadas a contar con un plan de igualdad) tendrán un registro retributivo con unas peculiaridades:

Además, el registro retributivo reflejará las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de los puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional y desglosado por sexo.

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 de otro, en al menos un 25%, el registro deberá incluir la justificación ya que se entiende que la brecha salarial es excesiva y en la mayoría de los casos puede encerrar discriminación.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Todas las empresas están obligadas a tener el registro retributivo desde marzo de 2019 y a partir del 14 de abril de 2021 según las indicaciones recogidas en RD 902/2020, de 13 de octubre sobre Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.

Las empresas que están obligadas a tener un Plan de Igualdad tienen que tener el registro retributivo y la auditoria retributiva



CONCEPTO AUDITORIA RETRIBUTIVA

- 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 retributiva.



- Debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

- La auditoria retributiva debe analizar los datos

- Tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, salvo que se acuerde otra inferior en el mismo.

CONTENIDO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA (OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA)

Realización del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, el cual requiere.

- Evaluación de los puestos de trabajo asignándoles una puntuación de manera objetiva, sin que se infravaloren las tareas tradicionalmente femeninas. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto que se desempeñen habitualmente.
- Relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas por actuaciones empresariales discrecionales

Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando los objetivos, medidas concretas, cronograma, personas responsables de su implantación y seguimiento

VALORACIÓN DE LOS 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.

TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

Tanto la información retributiva como la ausencia de la misma, derivan en la aplicación de este RD y pueden servir para llevar a cabo acciones administrativas, judiciales, tanto individuales como colectivas en aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.



DIRECCIÓN GENERAL
DE IGUALDAD Y MUJER

