

Circular LABORAL Nº 23/2020

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

[PDF de la disposición](#)



El Estatuto de los trabajadores 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, el Real Decreto aprobado establece las siguientes aclaraciones:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad

Se enumeran entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Se indica que una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

1.- Auditoría retributiva: Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva

Contenido: requiere un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y 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, y un plan de actuación que deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2.-Registro retributivo: todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

La representación legal los trabajadores deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración o modificación del registro.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Existe un formato de registro en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, que puede ser utilizado por las empresas.

Las empresas que lleven a cabo auditoría retributiva llevarán también un registro retributivo con más datos y justificación de diferencias retributivas, si las hubiera.

TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de este RD, podrá servir para llevar a cabo acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas, de acuerdo con la Ley de infracciones y sanciones del orden social, incluyendo en su caso el procedimiento judicial de oficio.

Entrada en vigor: a partir del 14 de abril de 2021.

Régimen transitorio en relación con la aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas, se establece la siguiente aplicación paulatina desde la fecha de publicación en el BOE, 14 de octubre de 2020:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años