



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

*Real Decreto-Ley 902/2020*  
*13/10/2020*

# Marco normativo de referencia

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. (art. 46)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (art. 28 y 64.3).
  - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (art. 1)
- 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. (Art. 7 y 8)

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

- Objetivo: 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.

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

## - Ámbito de aplicación:

- Aplicable a todo el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

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

- Entrada en vigor: 6 meses después de su publicación en el BOE.
  - Fecha de publicación: 13 de Octubre de 2020.
  - Entrada en vigor: 14 de Abril de 2021.

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

- Principio de igual retribución por trabajo de igual valor:
  - Este principio se aplica a todas las empresas, independientemente de su volumen.
  - Parámetros que garanticen este principio:
    - Naturaleza de las funciones recogidos en la ley/convenio colectivo.
    - Condiciones educativas, formativas y profesionales.
    - Factores laborales relacionados con el puesto.
    - Otros factores: Destreza, penosidad, responsabilidad...

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

- Principio de transparencia retributiva:
  - Obtención de la suficiente y significativa información para la evaluación y valor de dicha retribución.
  - Identificación de posibles discriminaciones cuando se produzcan diferencias retributivas sin justificación objetiva.

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

- Herramientas para garantizar la transparencia retributiva:
  - El registro retributivo.
  - La auditoría retributiva.
  - El sistema de valoración de puestos de trabajo.



# El registro retributivo

- Las empresas deben tener un registro salarial de todos los trabajadores/as (incluidos directivos y altos cargos).
- Obligatorio para todas las empresas.
- Contenido del registro:
  - Valores medios de los salarios.
  - Complementos salariales y extrasalariales.

La información debe estar desgregada por sexo y grupos profesionales. (Art. 28.2 ET)



# El registro retributivo

- Debe incluirse tanto la media como la mediana de la siguiente manera:
  - Desglosada por sexos.
  - Percepción por cada uno de estos conceptos en todos los grupos profesionales.
  - A su vez, se debe desagregar según la naturaleza de la retribución incluyendo:
    - Salario base.
    - Complementos salariales.
    - Complementos extrasalariales
  - Vigencia: Año natural sin perjuicio de posibles modificaciones.

# La auditoría retributiva

- Las empresas obligadas a realizar un plan de igualdad tendrán que incluir en este una auditoría retributiva para comprobar si se cumple el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial. (Obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores).
- En ese caso, el registro retributivo tendrá que reflejar también las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes clasificaciones profesionales, desglosados por sexo.
- Se añadirá la justificación 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 del otro en, un 25% o más.

# La auditoría retributiva

- Contenido de la auditoría retributiva:
  - Diagnostico de la situación retributiva de la empresa el cual requiere:
    - Evaluación de los puestos de trabajo, valorando todos los factores y parámetros del mismo de una manera objetiva.
    - Relevancia que pueden tener otros factores que puedan causar diferencias retributivas.
  - Plan de actuación para corregir posibles desigualdades retributivas. Debe contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras.

# DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

- La RLT deberá ser consultada con una antelación mínima de 10 días previo a la elaboración del registro salarial.
- En caso de cualquier modificación del registro, se consultará a la RLT respetando el mismo plazo de preaviso mencionado.
- La RLT tiene derecho a conocer el contenido integro del registro.
- En caso de no haber RLT, se facilitará la información limitada a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres.



# INCUMPLIMIENTO RESPECTO AL REGISTRO SALARIAL

- Real Decreto Legislativo 5/2000 (Ley Sobre Infracciones en el Orden Social-LISOS)
  - Art. 7. Infracciones graves, apartados 7 y 13.
    - multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
  - Art. 8 Infracciones muy graves, apartado 12.
    - multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.
- Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.
  - Procedimiento de Oficio regulado en el artículo 148 C)



# REALIZACIÓN REGISTRO SALARIAL

- Herramienta elaborada por las organizaciones sindicales y empresariales junto al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad.
- [https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta\\_registro\\_retributivo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm)
- Guía de uso.
  - [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/herramienta\\_registro\\_retributivo/Guia\\_Uso\\_Herramienta\\_Registro\\_Retributivo.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/herramienta_registro_retributivo/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf)
- Preguntas frecuentes.
  - [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/herramienta\\_registro\\_retributivo/FAQs\\_registro\\_retributivo.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/herramienta_registro_retributivo/FAQs_registro_retributivo.pdf)

