

NOTA INFORMATIVA SOBRE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el día de ayer se publicó en el BOE el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

- Hay que indicar que el registro retributivo ya existía en nuestra normativa. El Estatuto de los Trabajadores ya contempla el registro retributivo antes de la publicación del Reglamento. Así, el artículo 28.2 de aquella norma expresa que el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- La Disposición final 4ª del Real Decreto establece el **plazo para adaptar el registro retributivo** a las condiciones del reglamento, que es de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto. Por tanto, entrará en vigor a mediados de abril de 2021.
- El registro retributivo es un archivo en el que constarán, desglosados por sexos, los salarios de los empleados, basado en una media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada concepto en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. En él debe aparecer la información salarial de las personas trabajadoras de la empresa desagregada en función de la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y percepciones salariales. La información se especificará de forma diferenciada.
- El artículo 5.3 regula el **acceso de las personas trabajadoras a la información del registro retributivo**. Según el artículo 28.2 in fine del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa, al registro salarial de la misma. El Reglamento aclara que, de no existir representación legal, estas personas podrán acceder al registro, pero la información no abarcará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa (promediadas de mujeres y hombres). Estos últimos datos también deben estar desagregados en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
- El artículo 5.4 establece el **periodo de referencia** del registro retributivo. De tal modo que el periodo de referencia será, con carácter general, el año natural. A pesar de ello, se prevén posibles modificaciones si fueran necesarias en caso de acaecer alguna alteración sustancial de cualquier elemento del registro salarial. El objetivo de la norma es garantizar el cumplimiento de la finalidad del registro: garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
- Los artículos 5. 1 y 11 indica las **personas trabajadoras afectadas por el registro retributivo de la empresa**. Las empresas deberán contemplar, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos. Por otra parte, el Real Decreto reconoce a las personas trabajadoras a tiempo parcial los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar, asimismo, que no

tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

- El Artículo 5.6 indica cual es la **participación de las personas trabajadoras en el diseño del registro salarial**. Los representantes legales de las personas trabajadoras participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.
- Los artículos 7 y 8 regulan la obligación a la **auditoría retributiva**. Ley de Igualdad obliga a una auditoría obligatoria para todas las empresas que elaboren un plan de igualdad. La obligatoriedad, en consecuencia, se vincula a los planes de igualdad. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. De conformidad con el art. 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, aprobado en la misma fecha que el Reglamento sobre igualdad retributiva, los planes de igualdad deben elaborarse en empresas de 50 o más personas trabajadoras. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa: la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción); la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, o las exigencias de disponibilidad no justificadas; y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.
- Los artículos art. 9; disp. fin. 1ª regula la **valoración de cada puesto de trabajo**. La valoración de los puestos de trabajo en las mesas negociadoras de los convenios colectivos obedecerá a los principios de adecuación (vinculada a la actividad, incluyendo la formación), totalidad (todas las condiciones que singularizan cada puesto de trabajo, sin permitir que se invisibilice o infravalore alguna concreta) y objetividad (mecanismos para identificar los factores tenidos en cuenta en la fijación de una retribución, huyendo de cualquier estereotipo). Se añade el principio de igual retribución para puestos de igual valor. En el plazo de seis meses se dictará una Orden a propuesta conjunta de los Departamentos de Trabajo y Economía Social y de Igualdad con un procedimiento para establecer más claramente la valoración de puestos de trabajo.
- El artículo 10 regula la consecuencia de la **inobservancia de las normas sobre registro salarial**. El Reglamento prevé, en caso de falseamiento del registro salarial o su omisión, las acciones administrativas y judiciales oportunas, individuales o colectivas, y la aplicación, entre otras normas, de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Esta ley considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros. El Reglamento alude también a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En GRUPO ASESOR ROS trabajamos para ayudarles a superar esta situación de crisis, estamos a su disposición para cuantas consultas, aclaraciones y trámites precisen.

Elche, 15 de Octubre de 2020