

## C I R C U L A R I N F O R M A T I V A

### Igualdad retributiva entre mujeres y hombres y planes de igualdad para las empresas.

Real Decreto 6/2019, de igualdad de trato, estableció la obligatoriedad para aquellas **empresas de más de 50 trabajadores** a crear planes de igualdad dentro de las mismas. Desarrollado por RD 901/2020, *recordando que es de obligado cumplimiento por todas las empresas respetar y fomentar la igualdad entre todos sus trabajadores y adoptar las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres*, siendo opcional realizar el plan de igualdad para aquellas empresas que ocupen a menos de 50 trabajadores. Esto puede variar si el convenio colectivo obligase a realizar dicho plan de igualdad.

El **Real Decreto 902/2020** establece 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 el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor que regula el artículo 28 del TRLET (RD Leg 2/2015) modificado por el RD-ley 6/2019, que entrarán en vigor el **14 de abril de 2021**.

Las empresas y los convenios colectivos ***deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva***, que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos: **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*** en los términos establecidos en el artículo 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.

Conforme al artículo 28.1 del ET, 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.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo **requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**.

***Todas las empresas están obligadas a llevar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, que 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.***

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo **de cada empresa**, convenientemente **desglosadas por sexo**, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. **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 temporal de referencia será con carácter general el **año natural**.

El documento en el que conste el registro retributivo podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

***El registro retributivo de las empresas con obligación de auditoría retributiva*** tiene algunas peculiaridades que deberán reflejarse en dicho registro, como la de **incluir la justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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, al menos, un veinticinco por ciento.

También deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.

***Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva***, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. El contenido de las auditorías retributivas está regulado en este RD.

Como elemento clave del principio de transparencia, *se garantiza **el acceso de las personas trabajadoras a la información*** contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal, cuando esta exista, permitiendo el acceso al contenido íntegro, o de forma directa, limitando el contenido accesible.

***La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este RD 902/2020***, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las **acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas**, de acuerdo con el TRLISOS (RD Legislativo 5/2000), **incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones** que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en la misma.