



# SERMADVOCATS

PREVENIR MILLOR QUE REPARAR

[enric@sermadvocats.com](mailto:enric@sermadvocats.com)

# Fitxa legal Igualdad retributiva

Drets reservats © 2021  
Enric Comas Mora

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

**Vigencia desde: 14-4-2021**

## **Objeto y ámbito de aplicación**

El objeto de este real decreto es 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

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

# Fitxa legal Igualdad retributiva

Drets reservats © 2021  
Enric Comas Mora

## Registro retributivo

- ▶ Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto 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.
- ▶ El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo

# Fitxa legal Igualdad retributiva

Drets reservats © 2021  
Enric Comas Mora

## **Auditoría retributiva**

- ▶ Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva
- ▶ La auditoría 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 de retribución. Asimismo, deberá 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 auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

# Fitxa legal Igualdad retributiva

Drets reservats © 2021  
Enric Comas Mora

## **Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.**

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- ▶ El registro 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 descrita
- ▶ El registro deberá 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.

# Fitxa legal Igualdad retributiva

Drets reservats © 2020  
Enric Comas Mora

## Contenido de la auditoría retributiva.

a) La Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

- ▶ La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- ▶ La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.
- ▶ La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa
- ▶ La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa

b) 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. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.