

IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PLANES DE IGUALDAD

(RD 901/2020 y RD 902/2020, de 13 de octubre de 2020)

El próximo 14 de abril entra en vigor el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, el cual se aplica a todas las empresas con independencia de su tamaño.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres - RD 902/2020

¿A qué empresas es de aplicación?

El RD 902/2020 de igualdad retributiva, es de aplicación a todas las empresas con independencia de su tamaño.

¿Cuál es el objetivo?

El principal objetivo del RD 902/2020 de igualdad retributiva, es garantizar el cumplimiento del **principio de transparencia retributiva** en las empresas.

¿En qué consiste el principio de transparencia retributiva?

El principio de transparencia retributiva, tiene por finalidad identificar las discriminaciones que pudieran ocasionarse por incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo, generadas cuando, por el desempeño de un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior a otro puesto de trabajo, sin que exista ninguna justificación objetiva.

Los **principales instrumentos** que las empresas están obligadas a implementar para dar cumplimiento al principio de transparencia retributiva, son los siguientes:

1. **Registro** retributivo.
2. **Auditoría** retributiva.
3. **Sistema de valoración de puestos** de trabajo, según la clasificación profesional de la propia empresa, considerando las estipulaciones del Convenio Colectivo de aplicación.
4. Mecanismos que garanticen el **derecho de información** de las personas trabajadoras.

¿Qué es el registro retributivo?

El registro retributivo de la plantilla, el cual debe incluir a los altos cargos y al personal directivo, y cuya **elaboración es obligatoria** para cualquier empresa independientemente del número de personas trabajadoras en plantilla, es el **instrumento** establecido con la finalidad de garantizar la **transparencia en la configuración de la retribución** de la empresa.

La **información** que la empresa debe incluir en el registro retributivo, es la siguiente:

Importes percibidos por las personas trabajadoras, **desglosados** por sexo, grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable a la empresa.

Para cada concepto retributivo definido, el registro retributivo, además, debe incorporar el **cálculo de la media aritmética y la mediana** de las cantidades realmente percibidas por cada categoría profesional, nivel o puesto de trabajo, o cualquier otro sistema de clasificación aplicado, considerando el salario base, los complementos y las percepciones extrasalariales.

IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PLANES DE IGUALDAD

(RD 901/2020 y RD 902/2020, de 13 de octubre de 2020)

¿Qué significa el trabajo de igual valor?

Las empresas deben garantizar un sistema de valoración de los puestos de trabajo que considere los factores vinculados de manera necesaria y estricta a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo en la empresa. Estos factores han de permitir la **asignación de una puntuación o valor numérico a cada puesto**.

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras que presenten una brecha salarial superior al 25%, deben justificar estas diferencias y elaborar un plan de acción para su reducción.

¿Quiénes son los destinatarios del registro salarial?

En **empresas sin representación legal** de las personas trabajadoras, únicamente debe informarse de las diferencias porcentuales existentes entre las retribuciones promedio de las mujeres y los hombres. En **empresas con representación legal** de las personas trabajadoras, sus representantes deben poder acceder al contenido íntegro del registro salarial.

¿Qué empresas deben realizar una auditoría retributiva?

La auditoría retributiva es **obligatoria** para las **empresas de más de 50 personas trabajadoras**, o para aquellas que elaboren el plan de igualdad de forma voluntaria.

Cuando la **media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un género sea igual o superior al 25% del otro**, las empresas que realicen la auditoría retributiva, deberán incluir la justificación oportuna explicativa en el registro salarial correspondiente.

Contenido

1. **Diagnóstico de la situación retributiva:** evaluación de los puestos de trabajo.
2. **Evaluación de otros factores** desencadenantes de posibles diferencias o potenciales deficiencias de diseño en las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Proceso

1. **Plan** de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.
2. **Objetivos** a conseguir.
3. **Actuaciones** concretas a llevar a cabo.
4. **Cronograma** de implementación.
5. Personas **responsables**.

RECORDATORIO sobre planes de igualdad y su registro - RD 901/2020

Las **empresas con más de 50 personas trabajadoras** deberán registrar sus planes de igualdad antes del mes de marzo de 2022.

IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PLANES DE IGUALDAD

(RD 901/2020 y RD 902/2020, de 13 de octubre de 2020)

Las **empresas actualmente obligadas a elaborar un plan de igualdad**, es decir, todas aquellas con **plantillas superiores a 100 personas trabajadoras**, que hayan elaborado planes de igualdad previos a la publicación del RD 901/2020, disponen de plazo hasta el 14/01/2022 para adaptarlos a la nueva normativa.

Todas las empresas deben elaborar y disponer de la siguiente documentación:

1. **Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
2. **Registro retributivo** de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Desde nuestro despacho profesional quedamos a su entera disposición para aclararles cualquier duda que se les pueda plantear al respecto, ampliarles la información sobre los requisitos y las responsabilidades derivadas y orientarles en relación a los pasos y consideraciones a tener en cuenta.