



Madrid, 16 de septiembre de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros

EC11501

IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Estimados amigos:

En el BOE del pasado día 14 de octubre de 2020 se publicó el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Os adjuntamos el enlace:

<https://boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores ya contemplaba el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, y establecía la obligación del empresario de llevar un registro con los valores medios de los salarios. Por lo tanto, esto no es una novedad, la obligación ya existía desde el 8 de marzo de 2019, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 6/2019. El nuevo Real Decreto lo que viene a establecer son las medidas específicas para hacer efectivo este derecho de igualdad, desarrollando los mecanismos que puedan identificar y corregir esta discriminación.

A continuación, os informamos de los aspectos más importantes de esta nueva norma.

1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Esta nueva normativa será de aplicación a todas las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, afectará a todas las empresas independientemente del número de trabajadores que tengan.

2.- PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

Para garantizar la igualdad de trato en materia retributiva, las empresas deben identificar las discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a incorrectas valoraciones del puesto de trabajo, cuando desempeñando un trabajo de

igual valor se perciba una retribución inferior, sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente. Para la aplicación de este principio, este Reglamento de Igualdad Retributiva recoge una serie de instrumentos: registro retributivo, auditoría retributiva, valoración de los puestos de trabajo y el plan de actuación para la corrección de las desigualdades.

3.- CONSIDERACIÓN DE TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Dos trabajos tendrán igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las cualificaciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, así como las condiciones laborales y factores relacionados con el desarrollo de las tareas (capacidad de organización, habilidades de cuidado y atención a las personas, etc...) que se tienen en cuenta para el desempeño del puesto de trabajo sean equivalentes.

4.- REGISTRO RETRIBUTIVO

Todas las empresas deberán tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

El periodo de referencia para la realización de este registro será, con carácter general, de un año, pudiéndose realizar las modificaciones oportunas en caso de alteración sustancial de cualquiera de los datos recogidos en el mismo.

La representación legal de los trabajadores deberá ser consultada con carácter previo a la elaboración del registro, con una antelación mínima de diez días. Este requisito también deberá cumplirse en el supuesto de modificación del registro.

La representación legal de los trabajadores tiene derecho a conocer el contenido íntegro de este registro, y a través de ellos se canalizará la información a los trabajadores que soliciten información sobre el mismo.

En empresas que no tienen representación de los trabajadores, cuando el trabajador solicite el acceso al registro, no se le informará de las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la empresa se limitará a facilitar las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicable.

Se contemplan dos tipos de registro salariales.

- Empresas de menos de 50 trabajadores o de 50 o más trabajadores no obligadas a realizar un Plan de Igualdad.

El registro salarial se trata de un documento en el que deben recogerse desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido realmente en concepto de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales en

cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Esta información deberá presentarse desagregada en atención a la naturaleza de la retribución.

- Empresas de 50 o más trabajadores obligadas a realizar un Plan de Igualdad.

Este registro estará vinculado al Plan de Igualdad y deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva previa a la negociación del Plan. Mediante esta auditoría se obtendrá la información necesaria para comprobar si se cumple en la empresa con el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia retributiva. En esta auditoría se incluirá un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas que se puedan detectar.

El registro salarial deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajadores de igual valor en la empresa, para lo cual será necesario realizar una valoración de puestos de trabajo.

Cuando el resultado del registro arroje que las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un sexo son superiores a las del otro, en al menos un 25%, el registro deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020 se aprobará a través de una Orden el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

5.- IGUALDAD RETRIBUTIVA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que los trabajadores a tiempo completo.

La proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando así se establezca en una disposición legal, reglamentaria o convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no tenga una repercusión negativa en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y cuidado de menores o personas dependientes.

6.- INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE REGISTRO SALARIAL.

El incumplimiento de la información retributiva y de las medidas recogidas en el presente Real Decreto pueden dar lugar a acciones administrativas y judiciales que conlleven las sanciones correspondientes en materia de discriminación.

7.- DISEÑO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

El Real Decreto 902/2020 establece que el documento en el que conste el registro retributivo podrá tener el formato que el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad van a recoger en su página web.

Por su parte CEOE está trabajando en un modelo de registro retributivo, sencillo y de fácil aplicación para las empresas pequeñas que no están obligadas a tener un Plan de Igualdad. Desde ESCUELAS CATÓLICAS os lo facilitaremos en el momento en que CEOE lo presente oficialmente.

En todo caso, os recomendamos que empiezéis a trabajar sobre este registro, si no lo habéis hecho ya, al estar obligados a cumplir con esta normativa.

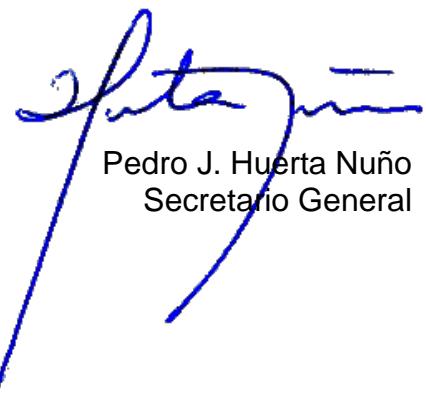
8.- ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO.

El Real Decreto 902/2020 entrará en vigor a los seis meses de su publicación, es decir el 13 de abril de 2021.

Os recordamos que este plazo se refiere a la adaptación de los registros salariales a lo establecido en esta nueva normativa, ya que la obligación de contar con un registro en materia retributiva ya está en vigor.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo,



Pedro J. Huerta Nuño
Secretario General

Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales