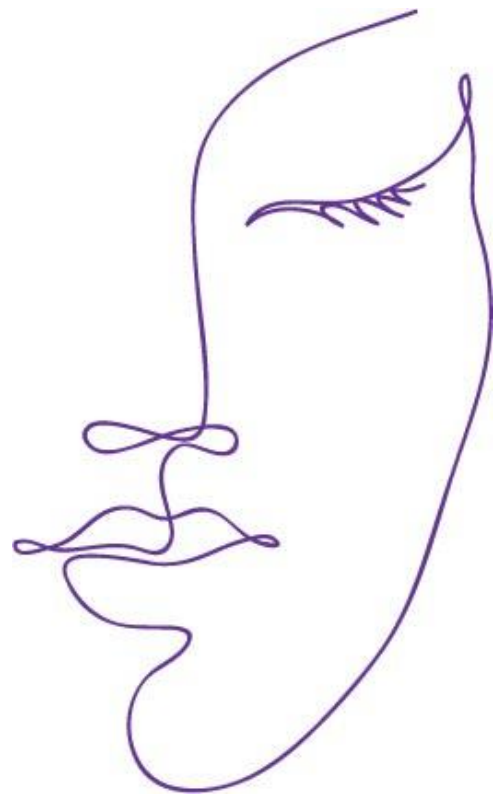




# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

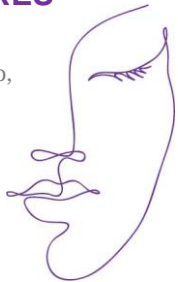


Madrid, octubre de 2020



## **IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre



## **CAPITULO I Disposiciones generales**



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPÍTULO I. Disposiciones generales

### *Artículo 1. Objeto*

Este real decreto establece **medidas específicas en materia retributiva,**

- ✓ **desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación,**
- ✓ **promoviendo las condiciones necesarias y**
- ✓ **removiendo los obstáculos existentes**

Este Reglamento se desarrolla de acuerdo a lo establecido en los **artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española** el **Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 27 de abril de 2016, por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de **Protección de Datos Personales** y garantía de los derechos digitales.

### *Artículo 2. Ámbito de aplicación*

*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.*



## IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre



## CAPITULO II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO II.

### Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

#### *Artículo 3. Principio de transparencia retributiva*

1. Las **empresas** y los **convenios colectivos** deberán **integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva** aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución. (TODAS LAS EMPRESAS). Para **obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución**.
2. El principio de transparencia retributiva persigue la **identificación de discriminaciones**, en su caso, tanto directas como indirectas, 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**.
3. Para alcanzar el principio de transparencia retributiva se aplicará, los instrumentos regulados en el presente real decreto:
  - ✓ **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.



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO II.

### Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

#### *Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor*

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 Estatuto de los Trabajadores, 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:
  - a) Se entiende por **naturaleza de las funciones o tareas** el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO II.

### Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

#### *Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor*

- b) Se entiende por **condiciones educativas** las que se correspondan con **calificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.***
- c) Se entiende por **condiciones profesionales y de formación** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, **siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.***
- d) Se entiende por **condiciones laborales** y por **factores** estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores **que sean relevantes en el desempeño de la actividad.***

*A tales efectos, **podrán ser relevantes**, entre otros **factores y condiciones, con carácter no exhaustivo (pueden existir muchos más)**, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que sean requeridas para el desempeño de la actividad.*

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



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO II.

### Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

#### *Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor*

La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

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

La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

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

La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.





**IGUALDAD  
RETRIBUTIVA  
ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES**

Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre



## **CAPITULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva**

- Registro retributivo**
- Auditoría retributiva**



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva

### Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, **todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.**

El registro retributivo **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** La **media aritmética** es el valor que **se** obtiene al sumar todos los datos que tenemos y dividir el resultado entre el número total de esos datos.
- ✓ **y la mediana** de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos representa el valor de **posición central** en un conjunto de datos ordenados.
- ✓ en **cada grupo profesional**, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, deben hallarse la media y la mediana.

**Ejemplos: Diferencias entre media y mediana para un mismo conjunto de datos**  
**CONJUNTO DE DATOS con valor impar:** (1, 2, 3, 4, 4)

- **MEDIA -> 2,8** ( $14/5= 2,8$ ) (*14 es la suma del conjunto de los datos y 5 el número de datos*)
- **MEDIANA -> 3**  
(*valor central de los cinco datos*)

**CONJUNTO DE DATOS con valor par:** (1, 2, 4, 5)

- **MEDIA -> 3** ( $12/4= 3$ ) (*12 es la suma del conjunto de los datos y 4 el numero de datos*)
- **MEDIANA -> 3**  
(*valor central es 3 porque 2 y 4 son los valores centrales y su media aritmética es 3*)



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva

### *Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo*

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.

**Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal**, la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

**En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras**, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

**El periodo temporal de referencia** será con carácter general el año natural,

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

**La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada**, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva

### *Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva*

**Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas** *(todas las empresas que están obligadas a contar con un Plan de Igualdad)* en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo **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** aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo.
- **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,** **El registro deberá incluir la justificación.** *(Al tratarse de una brecha excesivamente alta, la mayoría de las brechas encierran discriminaciones, pero más de un veinticinco por ciento, parece en principio inexplicable).*



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva

### *Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva*

- **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, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.
- Todas las empresas tienen que tener un registro retributivo. Pero las que están obligadas a tener un Plan de Igualdad, tienen que tener, el registro retributivo y la 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 no solo debe recoger datos, sino que deben ser analizados para eliminar las brechas salariales.
- La auditoría retributiva **tendrá la vigencia del plan de igualdad** del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva

### *Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva*

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

1. 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. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.
  - **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 y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

#### Evaluación de tareas o puestos de trabajo

- ES MUY IMPORTANTE QUE LAS VALORACIONES O PUNTUACIONES DE LAS TAREAS SEAN RELAMENTE OBJETIVAS SIN QUE SE INFRAVALOREN O INFRAPUNTUEN LAS TAREAS TRADICIONALMENTE FEMENINAS.
- Hay que intentar depurar la sobrevaloración de las tareas del trabajo masculinizado y la infravaloración de las tareas del trabajo feminizado ya que ni unas ni otras están justificadas legalmente.
- Por ejemplo: Si atribuimos una puntuación a tareas que implican esfuerzo físico (trabajos tradicionalmente masculinos) no debemos atribuir una puntuación inferior a tareas por ejemplo repetitivas (que suelen ser más típicas de trabajos feminizados).



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva

### Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva

- *Muchas de las tareas desempeñadas en un puesto de trabajo, no aparecen recogidas en la definición del puesto, ni del contrato de trabajo, ni del Convenio Colectivo. Se deben analizar todas las tareas que se desempeñan habitualmente.*
  - **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**, o **las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica** derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
  - 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.
2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, **serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos.**



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva

### *Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, **las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.





**IGUALDAD  
RETRIBUTIVA  
ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES**

Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre



**CAPITULO IV.  
Tutela administrativa y judicial**



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## CAPITULO IV. Tutela administrativa y judicial

### *Artículo 10. Alcance de la tutela administrativa y judicial*

**La información retributiva o la ausencia de la misma** derivada de la aplicación de este real decreto, 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 texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

La obligación de justificación prevista *(del 25 % de brecha salarial)* en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

### *Artículo 11. Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial*

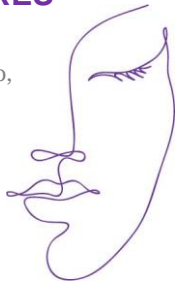
**Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.**

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.



## **IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Real Decreto 902/2020,  
de 13 de octubre



## **Disposiciones adicionales y finales**



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## Disposiciones adicionales y finales

### *Disposición adicional primera. Participación institucional*

**El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.**

**Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.**



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## Disposiciones adicionales y finales

### *Disposición adicional segunda. Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial*

Se **celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad**, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

### *Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas*

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una **guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género**.

### *Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas*

**Al personal laboral** al servicio de las **administraciones públicas** le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.



# IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



## Disposiciones adicionales y finales

### *Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas*

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

### *Disposición final primera. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo*

1. En el plazo de **seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto**, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, **un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo**.
2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

### *Disposición final cuarta. Entrada en vigor*

El presente real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 13 de octubre de 2020.

**ENTRA EN VIGOR  
EL 13 DE ABRIL  
DE 2021**