

## NOVETATS LEGISLATIVES

**Igualtat retributiva entre dones i homes**

**Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre**

*En vigor el 14 d'abril del 2021*

Núm. 1/2021



# Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes

## Apunts:

- *Aquest Reial decret complementa la regulació continguda en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.*
- *Així mateix, es desenvolupa el que preveuen els articles 22.3 i 12.4.d) de l'Estatut dels treballadors, pels quals s'estableix l'obligació que la classificació professional es faci d'acord amb criteris lliures de discriminació, i la garantia d'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes en el cas de contractes a temps parcial.*

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### Article 1.- Objecte

L'objecte d'aquest Reial decret és establir mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per a identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i remonent els obstacles existents, de conformitat amb el que estableixen els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola i d'acord amb el que estableix el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril del 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades, i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades), i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

## Apunts:

- *La igualtat retributiva té com a objectiu establir mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per a identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra aquesta discriminació.*
- *El Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat, a través de l'Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats, amb la col·laboració de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, dins de l'àmbit de la participació institucional, ha d'elaborar i distribuir una guia o protocol de bones pràctiques per a la negociació col·lectiva i les empreses que permetin identificar i superar els estereotips en la contractació i promoció, especialment entre el personal directiu i amb responsabilitats en matèria de recursos humans dins de les empreses i que faciliti una valoració adequada dels llocs de treball (disposició addicional 1a d'aquest Reial decret).*

- *Se celebraran reunions amb una periodicitat semestral entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i una representació del Ministeri de Treball i Economia Social, així com del Ministeri d'Igualtat, a través, si escau, de l'Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats, per a analitzar l'efectivitat de la lluita contra la bretxa salarial i la manera en què s'ha aplicat aquest Reglament a fi de garantir la implementació correcta del principi d'igualtat de retribució entre dones i homes (disposició addicional 2a d'aquest Reial decret).*

## Article 2.- Àmbit d'aplicació

Aquest Reial decret és aplicable en l'àmbit de les relacions laborals regulades en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

### **Apunts:**

- *Afecta totes les relacions laborals contingudes en l'Estatut dels treballadors, de manera que estén l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes a les relacions laborals de caràcter especial.*
- *Per al personal laboral al servei de les administracions públiques és aplicable el que preveu aquest Reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica (disposició addicional 4a d'aquest Reial decret).*

## II. PRINCIPI DE TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA I OBLIGACIÓ D'IGUALTAT DE RETRIBUCIÓ PEL TREBALL DEL MATEIX VALOR

### Article 3.- Principi de transparència retributiva

1. Per tal de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes, les empreses i els convenis col·lectius han d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva entès com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució dels treballadors i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que s'atribueix a aquesta retribució.
2. El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si s'escauen, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, fet que concorre quan, exercint un treball del mateix valor d'acord amb els articles següents, es percebi una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per a assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.
3. El principi de transparència retributiva s'ha d'aplicar, almenys, a través dels instruments regulats en aquest Reial decret: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda en l'empresa i en el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el dret d'informació dels treballadors.

### **Apunts:**

- *El principi de transparència retributiva permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor i quantia de les retribucions, cosa que permet deduir i identificar possibles discriminacions, tant directes com indirectes; i l'obligació de la mateixa retribució per treballs del mateix valor, aportant totes les dades que s'han de tenir en compte per a un exercici de valoració correcte.*
- *Aquest Reial decret fixa les claus que seguiran els mecanismes per a identificar la discriminació salarial, basant l'obligació de transparència retributiva en instruments com:*
  - *Els registres retributius.*
  - *L'auditoria retributiva.*
  - *El sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda en l'empresa i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació.*
  - *El dret d'informació dels treballadors.*

### **Article 4.- L'obligació d'igualtat de retribució pel treball del mateix valor**

1. El principi d'igualtat de retribució pel treball del mateix valor en els termes que estableix l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors vincula totes les empreses, independentment del nombre de treballadors, i tots els convenis i acords col·lectius.
2. D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors, un treball té el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents:
  - a) S'entén per *naturalesa de les funcions o tasques* el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que estableix la llei o el conveni col·lectiu, com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.
  - b) S'entén per *condicions educatives* les que es corresponguin amb qualificacions reglades i tinguin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
  - c) S'entén per *condicions professionals i de formació* aquelles que puguin servir per a acreditar la qualificació del treballador, inclosa l'experiència o la formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
  - d) S'entén per *condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb l'exercici* aquells que són diferents dels anteriors i que siguin rellevants en l'exercici de l'activitat.
3. A aquests efectes, poden ser rellevants, entre d'altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, les feines penoses i difícils, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cura i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'organització, en la mesura que satisfacin les exigències d'adequació, totalitat i objectivitat a què es refereix l'apartat següent en relació amb el lloc de treball que valoren.

#### Article 4.- L'obligació d'igualtat de retribució pel treball del mateix valor

4. Una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells que estiguin relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per a constatar si concorre el mateix valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de la feina, sense invisibilitzar-ne o infravalorar-ne cap. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una retribució determinada i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

**Apunts:** *El principi d'igualtat de retribució pel treball del mateix valor en els termes que estableix l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors vincula totes les empreses, independentment del nombre de treballadors, i tots els convenis i acords col·lectius.*

### III. ELS INSTRUMENTS DE TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA

#### Registre retributiu

#### Article 5.- Normes generals sobre el registre retributiu

1. De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades amitjanades i desglossades.
2. El registre retributiu ha d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregades per sexe i distribuïdes d'acord amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors.

A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del que realment s'ha percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi el salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant cada percepció de manera diferenciada.

3. Quan el treballador sol·liciti l'accés al registre per inexistència de representació legal, la informació que facilitarà l'empresa no seran les dades amitjanades respecte de les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació que proporcionarà es limitarà a les diferències percentuals que hi hagi en les retribucions amitjanades d'homes i dones, que també han d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

En les empreses que comptin amb representació legal de les persones treballadores, l'accés al registre s'ha de facilitar als treballadors a través de la representació esmentada, i els treballadors tenen dret a conèixer-ne el contingut íntegre.

## Article 5.- Normes generals sobre el registre retributiu

4. El període temporal de referència ha de ser, amb caràcter general, l'any natural, sens perjudici de les modificacions que siguin necessàries en cas d'alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre, de manera que es garanteixi el compliment de la finalitat prevista a l'apartat 1.
5. El document en què consti el registre pot tenir el format establert en les pàgines web oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat.
6. La representació legal dels treballadors ha de ser consultada, amb una antelació mínima de deu dies, amb caràcter previ a l'elaboració del registre. Així mateix, i amb la mateixa antelació, s'haurà de consultar quan el registre sigui modificat d'acord amb el que preveu l'apartat 4.

### **Apunts:**

- *Cal tenir en compte que l'Estatut dels treballadors ja preveu el registre retributiu: l'article 28.2 expressa que l'empresari està obligat a mantenir un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregades per sexe i distribuïdes per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor.*
- *El registre retributiu és un arxiu en el qual han de constar, desglossats per sexes, els salaris dels empleats, basats en una mitjana aritmètica i la mitjana del que realment s'ha percebut per cada concepte en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.*
- *Podran accedir al registre salarial els representants dels treballadors, a qui es donarà accés al contingut íntegre d'aquest registre. Si l'empresa no té aquesta representació legal, ha de ser el treballador qui sol·liciti l'accés al registre, però la informació que se li facilitarà es limitarà a les diferències percentuals que hi hagi entre les retribucions amittanades d'homes i dones.*
- *Dins el registre salarial, les empreses han de preveure les dades retributives de tota la plantilla, incloent-hi el personal directiu i els alts càrrecs.*
- *La nova eina espanyola per a la igualtat retributiva ("IR!"), incorpora un model voluntari de registre retributiu.*

## Article 6.- Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva

L'empresa ha de Les empreses que duguin a terme auditories retributives en els termes que estableix la secció següent d'aquest capítol han de tenir un registre retributiu amb les peculiaritats següents respecte de l'article 5.2:

- a) El registre ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs del mateix valor en l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a), encara que pertanyin a apartats diferents de la classificació professional, desglossades per sexe i desagregades d'acord amb el que estableix l'esmentat article 5.2.
- b) El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en l'empresa dels treballadors d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un 25 per cent.

**Apunts:** Es vincula el contingut dels registres retributius amb els plans d'igualtat i l'objectiu d'aquests últims descrit a l'article 46 de la Llei d'igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març). Cal tenir en compte que el registre retributiu és obligatori amb independència de l'existència d'un pla d'igualtat. A diferència del registre retributiu, l'auditoria exigeix la realització d'un diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa per a l'elaboració del qual cal partir d'una avaluació dels llocs de treball i l'establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions, cronograma, sistema de seguiment i d'implementació.

## Auditoria retributiva

### Article 7.- Concepte d'auditoria retributiva

1. Les empreses que elaborin un pla d'igualtat hi han d'incloure una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, amb la negociació prèvia que requereixen aquests plans d'igualtat.

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

2. L'auditoria retributiva ha de tenir la vigència del pla d'igualtat de què forma part, llevat que en aquest se'n determini una altra d'inferior.

### **Apunts:**

- *La Llei d'igualtat estableix una auditoria obligatòria per a totes les empreses que elaborin un pla d'igualtat. Per tant, l'obligatorietat es vincula als plans d'igualtat. Aquest Reial decret aclareix que l'auditoria retributiva ha de tenir la vigència del pla d'igualtat de què forma part, llevat que en aquest se'n determini una altra d'inferior.*
- *Cal tenir en compte que els plans d'igualtat s'han d'elaborar en empreses amb 50 treballadors o més (article 2.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre).*

### **Article 8.- Contingut de l'auditoria retributiva**

**1.** L'auditoria retributiva implica les obligacions següents per a l'empresa:

**a)** Realització de la diagnosi de la situació retributiva a l'empresa. El diagnòstic requereix:

1r) L'avaluació dels llocs de treball tenint en compte el que estableix l'article 4, tant amb relació al sistema retributiu com amb relació al sistema de promoció.

La valoració de llocs de treball té per objecte fer una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest lloc de treball. Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i han d'estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

La valoració s'ha de referir a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques que a aquests efectes puguin ser significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat de contracte de treball amb el qual es cobreixin els llocs.

2n) La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que es puguin apreciar en el disseny o ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat en l'empresa, o les dificultats que els treballadors puguin trobar en la seva promoció professional o econòmica derivades d'altres factors, com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

**b)** Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

**2.** A l'efecte de valoració dels llocs de treball, són aplicables aquells sistemes analítics que garanteixin el compliment dels objectius i exigències que estableix aquest article, i de manera específica els criteris descrits a l'article 4.



### **Apunts:**

- *L'Institut de la Dona i per la Igualtat d'Oportunitats, en col·laboració amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, ha d'elaborar una guia tècnica amb indicacions per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere (disposició addicional 3a d'aquest Reial decret).*
- *L'aplicació del que estableix aquest Reial decret per a les auditories retributives ha de seguir la mateixa aplicació gradual que la que es configura en la disposició transitòria 12a de la Llei d'igualtat (disposició transitòria única d'aquest Reial decret) per a l'aplicació dels plans d'igualtat.*

## **La transparència en la negociació col·lectiva**

### **Article 9.- Valoració de llocs de treball en els convenis col·lectius**

D'acord amb el que preveu l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors, amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per treballs del mateix valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi de la mateixa retribució per a llocs del mateix valor en els termes que estableix l'article 4.

### **Apunts:**

- *La valoració dels llocs de treball en les taules negociadores dels convenis col·lectius obeeix els principis d'adequació, totalitat i objectivitat.*
- *En el termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, s'ha d'aprovar, mitjançant una ordre ministerial, un procediment de valoració dels llocs de treball (disposició final 1a d'aquest Reial decret).*

## **IV. TUTELA ADMINISTRATIVA I JUDICIAL**

### **Article 10.- Abast de la tutela administrativa i judicial**

1. La informació retributiva o l'absència d'aquesta informació derivada de l'aplicació d'aquest Reial decret, i en la mesura que es donin els pressupòsits necessaris que preveu la legislació vigent, pot servir per a dur a terme les accions administratives i judicials, individuals i col·lectives oportunes, d'acord amb el text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, inclosa, si escau, l'aplicació de les sancions que puguin correspondre per concurrència de discriminació, i d'acord amb la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, incloent-hi, si escau, el procediment d'ofici que estableix l'article 148.c) d'aquesta llei.
2. L'obligació de justificació que preveu l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors té exclusivament l'abast previst en l'article esmentat, sense que es pugui aplicar per a descartar l'existència d'indisidors de discriminació.

**Apunts:** *S'estableix com a falta molt greu en matèria de relacions laborals l'existència de discriminació salarial, que pot conduir a la imposició d'una multa d'entre 6.251 i 178.500 euros.*

### Article 11.- Igualtat retributiva de les persones treballadores a temps parcial

Els treballadors a temps parcial tenen els mateixos drets, inclosos els retributius, que els treballadors a temps complet.

En aquest sentit, el principi de proporcionalitat en les retribucions percebudes és aplicable quan ho exigeixin la finalitat o naturalesa d'aquestes i així s'estableixi en una disposició legal, reglamentària o per conveni col·lectiu.

Qualsevol reducció proporcional ha de garantir, així mateix, que no tingui cap repercussió negativa en el gaudi dels drets relacionats amb la maternitat i la cura de menors o persones dependents.

**Apunts:** *En compliment del que estableix l'article 12.4.d) de l'Estatut dels treballadors, es reconeix als treballadors a temps parcial els mateixos drets, inclosos els retributius, que els dels treballadors a temps complet.*



MÚTUA COL·LABORADORA  
AMB LA SEURETAT SOCIAL

---

**NÚMERO 1**

24 hores d'atenció

**900 300 144**

[www.mc-mutual.com](http://www.mc-mutual.com)