

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### MINISTERIO DA PRESIDENCIA, RELACIÓNS COAS CORTES E MEMORIA DEMOCRÁTICA

**12215** *Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.*

I

A obrigaón que teñen os poderes públicos de garantir a efectividade do principio de igual retribución por traballos non só iguais senón de igual valor resulta actualmente indiscutible. Desde que o Convenio número 100 da OIT de 1951 o configurou de forma expresa ou desde que tamén o fixera a Directiva 75/117/CEE do Consello, do 10 de febreiro de 1975, relativa á aproximación das lexislacións dos Estados membros que se refiren á aplicación do principio de igualdade de retribución entre os traballadores masculinos e femininos, a igualdade retributiva por traballos de igual valor constitúe un dos elementos esenciais do principio de igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

No ámbito da Unión Europea, a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición), que incorpora o principio de igualdade de retribución para un traballo de igual valor, no artigo 4, xunto coa definición da discriminación indirecta, no artigo 2, é unha norma que non só establece obrigaóns xenéricas senón que insiste na efectividade dos instrumentos de transposición utilizados polos Estados membros, particularmente exixindo deles que garantan, en caso de discriminación por razón de sexo, reparacións efectivas ás vítimas e sancións disuasorias. A prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo e a conseguinte obrigaón de garantir a correcta valoración dos postos de traballo constitúen, pois, unha obrigaón específica e directamente exixible a todos os Estados membros, manifestación da loita efectiva contra a discriminación indirecta por razón de sexo, cuxos presupostos se consolidaron ao longo dos máis de 40 anos transcorridos desde a aprobación da Directiva 75/117/CEE, do 10 de febreiro de 1975.

Pero tamén no ámbito da discriminación retributiva directa se produciu unha importante ampliación da protección dispensada no ámbito da Unión Europea. Efectivamente, no actual artigo 2 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, establécese que constitúe discriminación directa «a situación en que unha persoa sexa, fose ou puiden ser tratada por razón de sexo de maneira menos favorable que outra en situación comparable». No ámbito retributivo isto implica que a concorrencia de discriminación directa se producirá cando unha persoa non só sexa ou fose tratada de maneira menos favorable que outra en situación comparable, senón tamén cando «puiden ser tratada» de modo menos favorable que outra en situación comparable, o que facilita considerablemente que poida apreciarse a existencia de discriminación retributiva directa.

Con todo, o gran reto da discriminación retributiva por razón de sexo neste momento é a discriminación indirecta por incorrecta valoración dos postos de traballo. Neste senso e para aplicar mellor e de forma máis eficaz o principio de igualdade de retribución, co fin de loitar contra as discriminacións nesta materia e contribuír a facer fronte á persistente diferenza de retribución entre homes e mulleres, a Recomendación da Comisión, do 7 de marzo de 2014, sobre o reforzo do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres a través da transparencia, establecía que os Estados debían optar por, ao menos, unha das seguintes medidas: (i) dereito individual á información retributiva dos niveis salariais desagregada por xénero (medias) a requirimento do traballador e a traballadora; (ii) atribución do dereito a esta información con carácter periódico, en

beneficio das persoas traballadoras e dos seus representantes, nas empresas de ao menos cincuenta persoas traballadoras; (iii) obrigación de que as empresas de ao menos duascentas cincuenta persoas traballadoras elaboren auditorías salariais (con medias retributivas e análises de sistemas de valoración dos postos) que deben pórse á disposición dos representantes e das representantes; (iv) garantía de que a cuestión da igualdade de retribución, en particular as auditorías salariais, se debata no nivel adecuado da negociación colectiva.

Ademais, desde a Directiva 75/117/CEE do Consello, do 10 de febreiro de 1975, até a actualidade, a prohibición de diferente retribución por traballo de igual valor deu lugar a unha voluminosa e consolidada doutrina xurisprudencial do Tribunal de Xustiza da Unión Europea, baseada na prohibición da sobrevaloración e infravaloración por xénero dos postos de traballo (por todos STXCEE do 1 de xullo de 1986, asunto Dato, C-237/85) e a existencia de transparencia retributiva ao empresariado para xustificar unha eventual diferenza retributiva estatística entre mulleres e homes (por todos, STXCEE do 17 de outubro de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Semellantes presupostos foron asumidos polo Tribunal Constitucional español, que, desde os seus inicios, aplicou o concepto de igual retribución por traballo de igual valor entre homes e mulleres. A sentenza pioneira foi a STC 145/1991, do 1 de xullo, cuxa doutrina se consolidou en sentenzas posteriores (por exemplo, na STC 58/1994, do 28 de febreiro). A doutrina do Tribunal Constitucional estableceu os principios en que debe basearse a actuación empresarial e dos convenios colectivos co albo de que non se incorra en discriminación retributiva por razón de sexo.

Así mesmo, a Estratexia europea para a igualdade de xénero 2020-2025 establece os obxectivos estratéxicos e as accións clave da Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdade entre homes e mulleres, entre as cales se encontra garantir a igualdade de participación e de oportunidades no mercado laboral, incluíndo a eliminación da fenda retributiva de xénero. Para facer fronte á desigualdade de remuneración, a Comisión abriu unha consulta pública sobre a transparencia salarial e comprometeuse a presentar medidas vinculantes para finais de 2020.

## II

No ordenamento español o principio de igualdade retributiva por traballo de igual valor régúlase no artigo 28 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro. É un precepto que foi crecendo en importancia desde a súa primeira formulación no texto do Estatuto dos traballadores de 1980 e que foi recentemente modificado polo Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.

Este último configurou en España un sistema que mellora o establecido na Recomendación da Comisión do 7 de marzo de 2014 e que combina varias das opcións establecidas no dito texto; así, o sistema español de rexistro retributivo permite o acceso da representación legal das persoas traballadoras á información retributiva desagregada e á súa media en todas as empresas, e non só naquelas con ao menos cincuenta persoas traballadoras como establece a recomendación. Así mesmo, a auditoría salarial, que na recomendación se refire ás empresas de ao menos duascentas cincuenta persoas traballadoras, na norma española aplícase a todas as empresas que teñen a obrigación de ter plans de igualdade que, unha vez transcorridos os prazos transitorios establecidos no Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, alcanzará en España todas as empresas de ao menos cincuenta persoas traballadoras.

Non obstante, o novo marco require dun desenvolvemento regulamentario que concrete os seus presupostos e que determine o contido das obrigacións en diferentes aspectos como o concepto de traballo de igual valor, dando certeza e seguridade xurídica acerca do seu alcance e da necesidade de que sexan tidos en conta factores obxectivos vinculados de maneira estrita e necesaria co traballo desempeñado; a obrigación do rexistro retributivo desenvolvendo, entre outros aspectos, os criterios concretos para

desagregar por sexo a información retributiva da empresa; os sistemas de clasificación profesional contidos nos convenios colectivos e a súa necesaria vinculación co rexistro e a transparencia retributiva a través dunha correcta valoración dos postos de traballo, así como o dereito das persoas traballadoras a accederen ao contido do rexistro.

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta o desenvolvemento do concepto e contido das auditorías salariais, dando, neste punto concreto, cumprimento ao disposto no artigo 46.6 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, introducido polo citado real decreto lei.

A pesar de que o desenvolvemento das auditorías está vinculado ao mandado contido no artigo 46.6 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, enténdese que, sen prexuízo da súa localización, tanto material como instrumentalmente, a auditoría está concibida como un elemento nuclear na consecución do obxectivo da igualdade retributiva entre mulleres e homes a través do principio e o reforzo da transparencia, e así se pon de manifesto na Recomendación da Comisión do 7 de marzo de 2014.

Este real decreto, por tanto, complementa a regulación contida no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Tamén desenvolve o presente real decreto o establecido nos artigos 22.3 e 12.4.d) do Estatuto dos traballadores, modificados ambos polo Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, e que establecen, respectivamente, a obrigaón de que a clasificación profesional se realice conforme criterios libres de discriminación, e a garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes no caso dos contratos a tempo parcial.

### III

A estrutura e o contido do real decreto responden a catro capítulos, once artigos, catro disposicións adicionais, unha disposición transitoria única e catro disposicións derradeiras.

O capítulo I, relativo ao obxecto e ámbito de aplicación do real decreto, consta de dous artigos.

O artigo 1 refírese ao seu obxecto, descrito como o conxunto de medidas específicas para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva, e ao desenvolvemento dos mecanismos necesarios para identificar a existencia de fendas retributivas inxustificadas ou discriminatorias.

O artigo 2 refírese ao seu ámbito persoal de aplicación, o que inclúe as relacións laborais reguladas no Estatuto dos traballadores.

O capítulo II define dous elementos básicos nos seus diferentes aspectos substantivos para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e non discriminación: o principio de transparencia, que permite obter información suficiente e significativa sobre o valor e contía das retribucións permitindo deducir e identificar posibles discriminacións, tanto directas como indirectas, e a obrigaón de igual retribución por traballos de igual valor, achegando todos os datos que deben ser tidos en conta para un correcto exercicio de valoración.

O capítulo III desenvolve en diferentes seccións os instrumentos que fan posible o principio de transparencia retributiva.

A sección 1.<sup>a</sup> inclúe tanto as normas xerais sobre o rexistro retributivo, desenvolvendo os elementos obxectivos, persoais e temporais da obrigaón de rexistro establecida no artigo 28.2 do Estatuto dos traballadores, de acordo coa modificación do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo, como as normas que se refiren de maneira específica ao rexistro de empresas con obrigaón de auditoría, o que vincula o contido dos rexistros retributivos cos plans de igualdade e o obxectivo destes últimos descrito no artigo 46 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, conforme a modificación do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo.

Así mesmo, e como elemento clave do principio de transparencia, garántese o adecuado acceso das persoas traballadoras á información contida no rexistro retributivo, a través da representación legal en todo caso cando esta exista, ou de forma directa, caso este en que a información que se facilite se limitará ás diferenzas porcentuais que existan nas retribucións medias de homes e mulleres, que tamén deberán estar desagregadas en atención á natureza da retribución e ao sistema de clasificación aplicable.

A sección 2.<sup>a</sup> ocúpase do concepto e contido da auditoría retributiva.

Así, a auditoría retributiva, de acordo co previsto no artigo 46.2.e) da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e como parte do plan de igualdade, debe incorporar os datos necesarios para comprobar que o sistema de retribución existente na empresa garante de maneira transversal e completa a aplicación efectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes.

Tamén debe permitir a definición das diferentes necesidades para evitar, corrixir e previr obstáculos existentes ou que se poidan producir.

A auditoría retributiva cumpre, por conseguinte, con dous propósitos necesarios e complementarios: proporcionar información suficiente, racional e adecuada sobre a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e previr situacións de risco discriminatorio calquera que for a súa orixe.

A sección 3.<sup>a</sup>, pola súa parte, establece a necesaria transparencia na negociación colectiva e a adecuada valoración dos postos de traballo.

O capítulo IV describe, pola súa parte, o alcance da tutela xudicial e administrativa, lembrando o valor da xustificación prevista no artigo 28.3 do Estatuto dos traballadores, sen que se poida aplicar para descartar a existencia de indicios de discriminación, así como o principio de igualdade de retribución respecto das persoas traballadoras a tempo parcial, en desenvolvemento do previsto no artigo 12.4.d) do Estatuto dos traballadores.

Respecto das disposicións adicionais, establécese unha referencia específica á participación institucional, á previsión da celebración de reunións para a análise da efectividade da loita contra a fenda retributiva, á elaboración dunha guía técnica para as auditorías retributivas e á aplicación deste real decreto ao persoal laboral ao servizo das administracións públicas.

A disposición transitoria única compasa a exixencia das auditorías retributivas e os rexistros á disposición transitoria décimo segunda da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e á súa exixencia paulatina ás empresas de cincuenta ou máis traballadores.

Por último, as disposicións derradeiras inclúen a previsión sobre a elaboración dun procedemento de valoración dos postos de traballo, o título competencial prevalecente en virtude do cal se dita o presente real decreto, a habilitación para o seu desenvolvemento normativo e aplicación, así como o comezo de entrada en vigor aos seis meses da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

#### IV

Este real decreto cumpre cos principios de necesidade, eficacia, proporcionalidade, seguranza xurídica, transparencia e eficiencia contidos no artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas. O real decreto responde á necesidade de dar desenvolvemento regulamentario ás obrigacións legais establecidas de acordo coa habilitación da disposición derradeira primeira do Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo. É eficaz e proporcional, xa que regula os aspectos imprescindibles para que se poida cumprir o previsto nel. Canto ao principio de seguranza xurídica, a norma establece de maneira clara os límites que deben aplicarse. Ademais, cumpre co principio de transparencia xa que na súa elaboración houbo unha ampla participación dos sectores implicados a través dos trámites de consulta e de audiencia e información públicas, identifica claramente o seu propósito e se ofrece unha explicación completa do seu contido. Por último, a norma é coherente co principio de eficiencia, dado que a súa aplicación non impón cargas administrativas adicionais e innecesarias.

Con este real decreto avánzase no cumprimento da meta 8.5 da Axenda 2030 para o desenvolvemento sustentable, é dicir, lograr o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todas as mulleres e os homes, incluídas as persoas novas e as persoas con discapacidade, así como a igualdade de remuneración por traballo de igual valor, así como no da meta 5.1, cuxo obxectivo é pór fin a todas as formas de discriminación contra todas as mulleres e as nenas en todo o mundo.

Este real decreto foi consultado especificamente ás organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas e ás comunidades autónomas.

Este real decreto dítase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.<sup>a</sup> da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo de ser executada polos órganos das comunidades autónomas.

Na súa virtude, por proposta da ministra de Traballo e Economía Social e da ministra de Igualdade, de acordo co Consello de Estado, e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 13 de outubro de 2020,

DISPOÑO:

## CAPÍTULO I

### Disposicións xerais

#### Artigo 1. *Obxecto.*

O obxecto deste real decreto é establecer medidas específicas para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e á non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva, desenvolvendo os mecanismos para identificar e corrixir a discriminación neste ámbito e loitar contra ela, promovendo as condicións necesarias e removendo os obstáculos existentes, de conformidade co establecido nos artigos 9.2 e 14 da Constitución española e de acordo co establecido no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos e polo que se derroga a Directiva 95/46/CE (Regulamento xeral de protección de datos), e a Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

#### Artigo 2. *Ámbito de aplicación.*

Este real decreto será de aplicación no ámbito das relacións laborais reguladas no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.

## CAPÍTULO II

### Principio de transparencia retributiva e obrigação de igual retribución por traballo de igual valor

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

1. A fin de garantir a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación en materia retributiva entre mulleres e homes, as empresas e os convenios colectivos deberán integrar e aplicar o principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado aos diferentes aspectos que determinan a retribución das persoas traballadoras e sobre os seus diferentes elementos, permite obter información suficiente e significativa sobre o valor que se atribúe a esa retribución.



2. O principio de transparencia retributiva ten por obxecto a identificación de discriminacións, se for o caso, tanto directas como indirectas, particularmente as debidas a incorrectas valoracións de postos de traballo, o que concorre cando, desempeñado un traballo de igual valor de acordo cos artigos seguintes, se perciba unha retribución inferior sen que tal diferenza poida xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e sen que os medios para alcanzar esa finalidade sexan adecuados e necesarios.

3. O principio de transparencia retributiva aplicarase, ao menos, a través dos instrumentos regulados no presente real decreto: os rexistros retributivos, a auditoría retributiva, o sistema de valoración de postos de traballo da clasificación profesional contida na empresa e no convenio colectivo que for de aplicación e o dereito de información das persoas traballadoras.

*Artigo 4. A obrigación de igual retribución por traballo de igual valor.*

1. O principio de igual retribución por traballo de igual valor nos termos establecidos no artigo 28.1 do Estatuto dos traballadores vincula todas as empresas, independentemente do número de persoas traballadoras, e todos os convenios e acordos colectivos.

2. Conforme o artigo 28.1 do Estatuto dos traballadores, un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación exixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais en que esas actividades se levan a cabo na realidade sexan equivalentes:

a) Enténdese por natureza das funcións ou tarefas o contido esencial da relación laboral, tanto en atención ao establecido na lei ou no convenio colectivo como en atención ao contido efectivo da actividade desempeñada.

b) Enténdese por condicións educativas as que se correspondan con cualificacións regradas e garden relación co desenvolvemento da actividade.

c) Enténdese por condicións profesionais e de formación aquelas que poidan servir para acreditar a cualificación da persoa traballadora, incluíndo a experiencia ou a formación non regrada, sempre que teña conexión co desenvolvemento da actividade.

d) Enténdese por condicións laborais e por factores estritamente relacionados co desempeño aqueles diferentes dos anteriores que sexan relevantes no desempeño da actividade.

3. Para tales efectos, poderán ser relevantes, entre outros factores e condicións, con carácter non exhaustivo, a penosidade e dificultade, as posturas forzadas, os movementos repetitivos, a destreza, a minuciosidade, o illamento, a responsabilidade tanto económica como relacionada co benestar das persoas, a polivalencia ou definición extensa de obrigacións, as habilidades sociais, as habilidades de coidado e atención ás persoas, a capacidade de resolución de conflitos ou a capacidade de organización, na medida en que satisfagan as exixencias de adecuación, totalidade e obxectividade a que se refire o número seguinte en relación co posto de traballo que valoran.

4. Unha correcta valoración dos postos de traballo require que se apliquen os criterios de adecuación, totalidade e obxectividade. A adecuación implica que os factores relevantes na valoración deben ser aqueles relacionados coa actividade e que efectivamente concorran nela, incluíndo a formación necesaria. A totalidade implica que, para constatar se concorre igual valor, deben terse en conta todas as condicións que singularizan o posto do traballo, sen que ningunha se invisibilice ou se infravalore. A obxectividade implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen os factores que se tiveron en conta na fixación dunha determinada retribución e que non dependan de factores ou valoracións sociais que reflectan estereotipos de xénero.

## CAPÍTULO III

**Os instrumentos de transparencia retributiva***Sección 1.ª Rexistro retributivo**Artigo 5. Normas xerais sobre o rexistro retributivo.*

1. De conformidade co establecido no artigo 28.2 do Estatuto dos traballadores, todas as empresas deben ter un rexistro retributivo de todo o seu cadro de persoal, incluído o persoal directivo e os altos cargos. Este rexistro ten por obxecto garantir a transparencia na configuración das percepcións, de maneira fiel e actualizada, e un adecuado acceso á información retributiva das empresas, á marxe do seu tamaño, mediante a elaboración documentada dos datos en valores medios e desagregados.

2. O rexistro retributivo deberá incluír os valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do cadro de persoal desagregados por sexo e distribuídos conforme o establecido no artigo 28.2 do Estatuto dos traballadores.

Para tales efectos, deberán establecerse no rexistro retributivo de cada empresa, convenientemente desagregadas por sexo, a media aritmética e a mediana do realmente percibido por cada un destes conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación aplicable. Pola súa vez, esta información deberá estar desagregada en atención á natureza da retribución, incluíndo salario base, cada un dos complementos e cada unha das percepcións extrasalariais, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cando o acceso ao rexistro sexa realizado pola persoa traballadora por inexistencia de representación legal, a información que facilitará a empresa non serán os datos en media respecto das contías efectivas das retribucións que constan no rexistro senón que a información que se facilite se limitará ás diferenzas porcentuais que existan nas medias das retribucións de homes e mulleres, que tamén deberán estar desagregadas en atención á natureza da retribución e o sistema de clasificación aplicable.

Nas empresas que contén con representación legal das persoas traballadoras, o acceso ao rexistro facilitarase ás persoas traballadoras a través da citada representación, e aquelas teñen dereito a coñecer o seu contido íntegro.

4. O período temporal de referencia será con carácter xeral o ano natural, sen prexuízo das modificacións que sexan necesarias en caso de alteración substancial de calquera dos elementos que integran o rexistro, de forma que se garanta o cumprimento da finalidade prevista no número 1.

5. O documento en que conste o rexistro poderá ter o formato establecido nas páxinas web oficiais do Ministerio de Traballo e Economía Social e do Ministerio de Igualdade.

6. A representación legal das persoas traballadoras deberá ser consultada, cunha anticipación de ao menos dez días, con carácter previo á elaboración do rexistro. Así mesmo, e coa mesma anticipación, deberá ser consultada cando o rexistro sexa modificado de acordo co previsto no número 4.

*Artigo 6. Rexistro retributivo das empresas con auditoría retributiva.*

As empresas que leven a cabo auditorías retributivas nos termos establecidos na sección seguinte deste capítulo terán un rexistro retributivo coas seguintes peculiaridades respecto do artigo 5.2:

a) O rexistro deberá reflectir, ademais, as medias aritméticas e as medianas das agrupacións dos traballos de igual valor na empresa, conforme os resultados da valoración de postos de traballo descrita nos artigos 4 e 8.1.a), aínda que pertencen a diferentes números da clasificación profesional, desagregados por sexo e desagregados conforme o establecido no citado artigo 5.2.

b) O rexistro deberá incluír a xustificación a que se refire o artigo 28.3 do Estatuto dos traballadores, cando a media aritmética ou a mediana das retribucións totais na empresa das persoas traballadoras dun sexo sexa superior ás do outro en, ao menos, un vinte e cinco por cento.

### *Sección 2.<sup>a</sup> Auditoría retributiva*

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

1. As empresas que elaboren un plan de igualdade deberán incluír nel unha auditoría retributiva, de conformidade co artigo 46.2.e) da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, despois da negociación que requiren os ditos plans de igualdade.

A auditoría retributiva ten por obxecto obter a información necesaria para comprobar se o sistema retributivo da empresa, de maneira transversal e completa, cumpre coa aplicación efectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes en materia de retribución. Así mesmo, deberá permitir definir as necesidades para evitar, corrixir e previr os obstáculos e dificultades existentes ou que se poidan producir en prol de garantir a igualdade retributiva, e asegurar a transparencia e o seguimento dese sistema retributivo.

2. A auditoría retributiva terá a vixencia do plan de igualdade do cal forma parte, salvo que se determine outra inferior nel.

#### *Artigo 8. Contido da auditoría retributiva.*

1. A auditoría retributiva implica as seguintes obrigacións para a empresa:

a) Realización do diagnóstico da situación retributiva na empresa. O diagnóstico require:

1.º A avaliación dos postos de traballo tendo en conta o establecido no artigo 4, tanto con relación ao sistema retributivo como con relación ao sistema de promoción.

A valoración de postos de traballo ten por obxecto realizar unha estimación global de todos os factores que concorren ou poden concorrer nun posto de traballo, tendo en conta a súa incidencia e permitindo asignarlle unha puntuación ou valor numérico. Os factores de valoración deben ser considerados de maneira obxectiva e deben estar vinculados de maneira necesaria e estrita co desenvolvemento da actividade laboral.

A valoración debe referirse a cada unha das tarefas e funcións de cada posto de traballo da empresa, ofrecer confianza respecto dos seus resultados e ser adecuada ao sector de actividade, tipo de organización da empresa e outras características que para estes efectos poidan ser significativas, con independencia, en todo caso, da modalidade de contrato de traballo con que se vaian cubrir os postos.

2.º A relevancia doutros factores desencadeantes da diferenza retributiva, así como as posibles deficiencias ou desigualdades que se poidan apreciar no deseño ou uso das medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa, ou as dificultades que as persoas traballadoras poidan encontrar na súa promoción profesional ou económica derivadas doutros factores como as actuacións empresariais discrecionais en materia de mobilidade ou as exixencias de dispoñibilidade non xustificadas.

b) Establecemento dun plan de actuación para a corrección das desigualdades retributivas, con determinación de obxectivos, actuacións concretas, cronograma e persoa ou persoas responsables da súa implantación e seguimento. O plan de actuación deberá conter un sistema de seguimento e de implementación de melloras a partir dos resultados obtidos.

2. Para os efectos de valoración dos postos de traballo, serán de aplicación aqueles sistemas analíticos que garantan o cumprimento dos obxectivos e exixencias establecidos no presente artigo e de maneira específica os criterios descritos no artigo 4.



*Sección 3.ª A transparencia na negociación colectiva**Artigo 9. Valoración de postos de traballo nos convenios colectivos.*

De acordo co previsto no artigo 22.3 do Estatuto dos traballadores, co obxectivo de comprobar que a definición dos grupos profesionais se axusta a criterios e sistemas que garanten a ausencia de discriminación directa e indirecta entre mulleres e homes e a correcta aplicación do principio de igualdade de retribución por traballos de igual valor, as mesas negociadoras dos convenios colectivos deberán asegurarse de que os factores e condicións concorrentes en cada un dos grupos e niveis profesionais respectan os criterios de adecuación, totalidade e obxectividade, e o principio de igual retribución para postos de igual valor nos termos establecidos no artigo 4.

## CAPÍTULO IV

**Tutela administrativa e xudicial***Artigo 10. Alcance da tutela administrativa e xudicial.*

1. A información retributiva ou a ausencia dela derivada da aplicación deste real decreto, e na medida en que se dean os presupostos necesarios previstos na lexislación vixente, poderá servir para levar a cabo as accións administrativas e xudiciais, individuais e colectivas oportunas, de acordo co texto refundido da Lei de infraccións e sancións da orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, incluída, se for o caso, a aplicación das sancións que poidan corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acordo coa Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, incluíndo, se for o caso, o procedemento de oficio establecido no seu artigo 148.c).

2. A obrigaón de xustificación prevista no artigo 28.3 do Estatuto dos traballadores ten exclusivamente o alcance previsto no dito artigo, sen que poida aplicarse para descartar a existencia de indicios de discriminación.

*Artigo 11. Igualdade retributiva das persoas traballadoras a tempo parcial.*

As persoas traballadoras a tempo parcial teñen os mesmos dereitos, incluídos os retributivos, que as persoas traballadoras a tempo completo.

Neste senso, o principio de proporcionalidade nas retribucións percibidas resultará de aplicación cando o exixan a finalidade ou natureza destas e así se estableza por unha disposición legal, regulamentaria ou por convenio colectivo.

Calquera redución proporcional deberá garantir, así mesmo, que non teña repercusión negativa ningunha no disfrute dos dereitos relacionados coa maternidade e o coidado de menores ou persoas dependentes.

*Disposición adicional primeira. Participación institucional.*

O Ministerio de Traballo e Economía Social e o Ministerio de Igualdade a través do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades, coa colaboración das organizacións sindicais e empresariais máis representativas, dentro do ámbito da participación institucional, realizará e distribuirá unha guía ou protocolo de boas prácticas para a negociación colectiva e as empresas que permita identificar e superar os estereotipos na contratación e promoción, en especial entre o persoal directivo e con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro das empresas e que facilite unha adecuada valoración dos postos de traballo.

Así mesmo, o Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades, coa participación e a colaboración das organizacións sindicais e empresariais máis representativas, levará a cabo actuacións de información e de sensibilización para as persoas negociadoras dos convenios colectivos, plans de igualdade e calquera tipo de acordo colectivo que

contribúan á superación de estereotipos e nesgos de xénero e á auténtica integración da perspectiva de xénero nas empresas.

Disposición adicional segunda. *Análise da efectividade da loita contra a fenda salarial.*

Celebraranse reunións cunha periodicidade semestral entre as organizacións sindicais e empresariais máis representativas e unha representación do Ministerio de Traballo e Economía Social, así como do Ministerio de Igualdade, a través, se for o caso, do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades, para analizar a efectividade da loita contra a fenda salarial e o modo en que se aplicou o presente real decreto a fin de garantir a correcta implementación do principio de igualdade de retribución entre mulleres e homes.

Disposición adicional terceira. *Guía técnica para a realización de auditorías retributivas.*

O Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades, en colaboración coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas, elaborará unha guía técnica con indicacións para a realización de auditorías retributivas con perspectiva de xénero.

Disposición adicional cuarta. *Persoal laboral ao servizo das administracións públicas.*

Ao persoal laboral ao servizo das administracións públicas resultarlle de aplicación o previsto no presente regulamento, de acordo coas peculiaridades establecidas na súa lexislación específica.

Disposición transitoria única. *Aplicación paulatina do real decreto ás auditorías retributivas.*

A aplicación do establecido no presente real decreto ás auditorías retributivas seguirá a mesma aplicación paulatina que para a aplicación dos plans de igualdade se configura na disposición transitoria décimo segunda da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

Disposición derradeira primeira. *Procedemento de valoración dos postos de traballo.*

1. No prazo de seis meses desde a entrada en vigor do presente real decreto aprobarase, a través dunha orde ditada por proposta conxunta das persoas titulares dos ministerios de Traballo e Economía Social e do Ministerio de Igualdade, un procedemento de valoración dos postos de traballo.

2. Se for o caso, a dita orde ministerial poderá prever que a valoración dos postos de traballo efectuada cumpre cos requisitos formais exixidos no presente regulamento, cando para a súa realización se aplicase o procedemento a que se refire o número primeiro desta disposición derradeira.

Disposición derradeira segunda. *Título competencial.*

Este real decreto dítase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.<sup>a</sup> da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo de ser executada polos órganos das comunidades autónomas.

Disposición derradeira terceira. *Habilitación normativa.*

Facúltanse as persoas titulares dos ministerios de Traballo e Economía Social e de Igualdade para ditaren conxunta ou separadamente, no ámbito das súas respectivas competencias, cantas disposicións sexan necesarias para o desenvolvemento normativo e a aplicación deste real decreto.

Disposición derradeira cuarta. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor aos seis meses da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 13 de outubro de 2020.

FELIPE R.

A vicepresidenta primeira do Goberno e ministra da Presidencia,  
Relacións coas Cortes e Memoria Democrática,  
CARMEN CALVO POYATO