

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI DE LA PRESIDÈNCIA, RELACIONS AMB LES CORTS I MEMÒRIA DEMOCRÀTICA

12215 *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.*

I

L'obligació que tenen els poders públics de garantir l'efectivitat del principi d'igual retribució per feines, no només iguals, sinó d'igual valor, actualment és indiscutible. Des que el Conveni número 100 de l'OIT de 1951 ho va configurar de manera expressa o des que també ho feu la Directiva 75/117/CEE del Consell, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins, la igualtat retributiva per feines d'igual valor constitueix un dels elements essencials del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes.

En l'àmbit de la Unió Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i d'ocupació (refosa), que incorpora el principi d'igualtat de retribució per a un treball d'igual valor, a l'article 4, juntament amb la definició de la discriminació indirecta, a l'article 2, és una norma que no només estableix obligacions genèriques sinó que insisteix en l'efectivitat dels instruments de transposició utilitzats pels estats membres, particularment exigint-los que garanteixin en cas de discriminació per raó de sexe reparacions efectives a les víctimes i sancions dissuasives. La prohibició de discriminació retributiva per raó de sexe i la consegüent obligació de garantir la valoració correcta dels llocs de treball constitueix, doncs, una obligació específica i directament exigible a tots els estats membres, manifestació de la lluita efectiva contra la discriminació indirecta per raó de sexe, els pressupòsits de la qual s'han consolidat al llarg dels més de 40 anys transcorreguts des de l'aprovació de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrer de 1975.

Però també en l'àmbit de la discriminació retributiva directa s'ha produït una ampliació important de la protecció dispensada en l'àmbit de la Unió Europea. Efectivament, a l'actual article 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, s'estableix que constitueix discriminació directa «la situació en què una persona sigui, hagi estat o pugui ser tractada per raó de sexe de manera menys favorable que una altra en una situació comparable». En l'àmbit retributiu això implica que la concurrència de discriminació directa es produeix quan una persona no només és o ha estat tractada de manera menys favorable que una altra en una situació comparable, sinó també quan «pugui ser tractada» de manera menys favorable que una altra en una situació comparable, fet que facilita considerablement que es pugui apreciar l'existència de discriminació retributiva directa.

Amb tot, el gran repte de la discriminació retributiva per raó de sexe en aquest moment és la discriminació indirecta per valoració incorrecta dels llocs de treball. En aquest sentit i per aplicar millor i de manera més eficaç el principi d'igualtat de retribució, amb la finalitat de lluitar contra les discriminacions en aquesta matèria i contribuir a fer front a la persistent diferència de retribució entre homes i dones, la Recomanació de la Comissió de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència, establia que els estats havien d'optar per, almenys, una de les mesures següents: (i) dret individual a la informació retributiva dels nivells salarials desglossada per gènere (mitjanes) a requeriment del treballador i la treballadora; (ii) atribució del dret a aquesta informació amb caràcter periòdic, en benefici de les persones treballadores i

dels seus representants, en les empreses d'almenys cinquanta persones treballadores; (iii) obligació que les empreses d'almenys dues-centes cinquanta persones treballadores elaborin auditories salarials (amb mitjanes retributives i anàlisi de sistemes de valoració dels llocs), que s'han de posar a disposició dels i les representants; (iv) garantia que la qüestió de la igualtat de retribució, en particular les auditories salarials, es debati en el nivell adequat de la negociació col·lectiva.

A més, des de la Directiva 75/117/CEE, del Consell, de 10 de febrer de 1975, fins a l'actualitat, la prohibició de diferent retribució per treball d'igual valor ha donat lloc a una voluminosa i consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, basada en la prohibició de la sobrevaloració i infravaloració per gènere dels llocs de treball (per tots STJCEE d'1 de juliol de 1986, afer Dato, C-237/85) i l'exigència de transparència retributiva a l'empresariat per justificar una eventual diferència retributiva estadística entre dones i homes (per tots, STJCEE de 17 d'octubre de 1989, afer Danfoss, C-109/88).

Uns pressupòsits similars va assumir el Tribunal Constitucional espanyol que, des dels seus inicis, va aplicar el concepte d'igual retribució per treball d'igual valor entre homes i dones. La sentència pionera va ser la STC 145/1991, d'1 de juliol, la doctrina de la qual es va consolidar en sentències posteriors (per exemple, a la STC 58/1994, de 28 de febrer). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establert els principis en què s'ha de basar l'actuació empresarial i els convenis col·lectius als efectes que no s'incorri en discriminació retributiva per raó de sexe.

Així mateix, l'Estratègia europea per a la igualtat de gènere 2020-2025 estableix els objectius estratègics i les accions clau de la Comissió Europea per a aquest període 2020-2025 en matèria d'igualtat entre homes i dones, entre les quals hi ha garantir la igualtat de participació i d'oportunitats en el mercat laboral, incloent-hi l'eliminació de la bretxa retributiva de gènere. Per fer front a la desigualtat de remuneració, la Comissió ha obert una consulta pública sobre la transparència salarial i s'ha compromès a presentar mesures vinculants per a finals de 2020.

II

En l'ordenament espanyol, el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor es regula a l'article 28 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. És un precepte que ha anat creixent en importància des de la seva primera formulació en el text de l'Estatut dels treballadors de 1980 i que ha estat recentment modificat pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Aquest últim ha configurat a Espanya un sistema que millora el que estableix la Recomanació de la Comissió de 7 de març de 2014, i que combina diverses de les opcions establertes en aquest text: així, el sistema espanyol de registre retributiu permet l'accés de la representació legal de les persones treballadores a la informació retributiva desglossada i amitjanada en totes les empreses, i no només en aquelles amb almenys cinquanta persones treballadores com estableix la Recomanació. Així mateix, l'auditoria salarial, que en la Recomanació es refereix a les empreses d'almenys dues-centes cinquanta persones treballadores, en la norma espanyola s'aplica a totes les empreses que tenen l'obligació de tenir plans d'igualtat que, una vegada transcorreguts els terminis transitoris que estableix el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, ha d'afectar a Espanya totes les empreses d'almenys cinquanta persones treballadores.

No obstant això, el nou marc requereix un desplegament reglamentari que concreti els seus pressupòsits i que determini el contingut de les obligacions en diferents aspectes com ara: el concepte de treball d'igual valor, donant certesa i seguretat jurídica sobre el seu abast i la necessitat que es tinguin en compte factors objectius vinculats de manera estricta i necessària amb el treball desenvolupat; l'obligació del registre retributiu, desenvolupant, entre altres aspectes, els criteris concrets per desagregar per sexe la informació retributiva de l'empresa; els sistemes de classificació professional continguts en els convenis

col·lectius i la seva vinculació necessària amb el registre i la transparència retributiva a través d'una valoració correcta dels llocs de treball, així com el dret de les persones treballadores a accedir al contingut del registre.

Especialment rellevant, com a instrument de transparència en determinades empreses, és el desenvolupament del concepte i el contingut de les auditories salarials, donant, en aquest punt concret, compliment al que disposa l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, introduït pel Reial decret llei esmentat.

Malgrat que el desenvolupament de les auditories està vinculat al mandat que conté l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'entén que, sense perjudici de la seva ubicació, tant materialment com instrumentalment, l'auditoria està concebuda com un element nuclear en la consecució de l'objectiu de la igualtat retributiva entre dones i homes a través del principi i el reforç de la transparència i així ho posa de manifest la Recomanació de la Comissió de 7 de març de 2014.

Aquest Reial decret, per tant, complementa la regulació que conté el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquest Reial decret també desplega el que estableixen els articles 22.3 i 12.4.d) de l'Estatut dels treballadors, modificats tots dos pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, i que estableixen, respectivament, l'obligació que la classificació professional es faci de conformitat amb criteris lliures de discriminació, i la garantia d'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes en el cas dels contractes a temps parcial.

III

L'estructura i el contingut del Reial decret respon a quatre capítols, onze articles, quatre disposicions addicionals, una disposició transitòria única i quatre disposicions finals.

El capítol I, relatiu a l'objecte i l'àmbit d'aplicació del Reial decret, consta de dos articles.

L'article 1 es refereix al seu objecte, descrit com el conjunt de mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, i al desenvolupament dels mecanismes necessaris per identificar l'existència de bretxes retributives injustificades o discriminatòries.

L'article 2 es refereix al seu àmbit personal d'aplicació, que inclou les relacions laborals regulades en l'Estatut dels treballadors.

El capítol II defineix dos elements bàsics en els seus diferents aspectes substantius per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació: el principi de transparència, que permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor i la quantia de les retribucions, la qual cosa permet deduir i identificar possibles discriminacions, tant directes com indirectes; i l'obligació d'igual retribució per feines d'igual valor, aportant totes les dades que s'han de tenir en compte per a un exercici de valoració correcta.

El capítol III desenvolupa en diferents seccions els instruments que fan possible el principi de transparència retributiva.

La secció 1a inclou tant les normes generals sobre el registre retributiu, desenvolupant els elements objectius, personals i temporals de l'obligació de registre que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, d'acord amb la modificació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, com les normes que es refereixen de manera específica al registre d'empreses amb obligació d'auditoria, cosa que 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 orgànica 3/2007, de 22 de març, d'acord amb la modificació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.

Així mateix, i com a element clau del principi de transparència, es garanteix l'accés adequat de les persones treballadores a la informació continguda en el registre retributiu, a través de la representació legal en tot cas quan n'hi hagi, o de manera directa, cas en què la informació a facilitar es limita a les diferències percentuals que hi hagi en les

retribucions amitanades d'homes i dones, que també han d'estar desagregades atenent la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

La secció 2a s'ocupa del concepte i el contingut de l'auditoria retributiva.

Així, l'auditoria retributiva, d'acord amb el que preveu l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i com a part del pla d'igualtat, ha d'incorporar les dades necessàries per comprovar que el sistema de retribució existent a l'empresa garanteix de manera transversal i completa l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes.

També ha de permetre la definició de les diferents necessitats per evitar, corregir i prevenir obstacles existents o que es puguin produir.

L'auditoria retributiva compleix, per consegüent, amb dos propòsits necessaris i complementaris: proporcionar informació suficient, racional i adequada sobre l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i prevenir situacions de risc discriminatori sigui quin sigui el seu origen.

La secció 3a per la seva part estableix la transparència necessària en la negociació col·lectiva i la valoració adequada dels llocs de treball.

El capítol IV descriu, per la seva part, l'abast de la tutela judicial i administrativa, i recorda el valor de la justificació que preveu l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors sense que es pugui aplicar per descartar l'existència d'indicis de discriminació, així com el principi d'igualtat de retribució respecte de les persones treballadores a temps parcial, en desplegament del que preveu l'article 12.4.d) de l'Estatut dels treballadors.

Respecte de les disposicions addicionals, s'estableix una referència específica a la participació institucional, la previsió de la celebració de reunions per a l'anàlisi de l'efectivitat de la lluita contra la bretxa retributiva, l'elaboració d'una guia tècnica per a les auditories retributives i l'aplicació d'aquest Reial decret al personal laboral al servei de les administracions públiques.

La disposició transitòria única ajusta l'exigència de les auditories retributives i els registres a la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i a la seva exigència gradual a les empreses de cinquanta treballadors o més.

Finalment, les disposicions finals inclouen la previsió sobre l'elaboració d'un procediment de valoració dels llocs de treball, el títol competencial prevalent en virtut del qual es dicta el present Reial decret, l'habilitació per al seu desplegament normatiu i aplicació, així com l'inici d'entrada en vigor al cap de sis mesos de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

IV

Aquest Reial decret compleix els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència que conté l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. El reial decret respon a la necessitat de donar desplegament reglamentari a les obligacions legals establertes d'acord amb l'habilitació de la disposició final primera del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març. És eficaç i proporcional, ja que regula els aspectes imprescindibles perquè es pugui complir el que s'hi preveu. Quant al principi de seguretat jurídica, la norma estableix de manera clara els límits que s'hi han d'aplicar. A més, compleix el principi de transparència ja que en la seva elaboració hi ha hagut una àmplia participació dels sectors implicats a través dels tràmits de consulta i d'audiència i informació públiques, identifica clarament el seu propòsit i s'ofereix una explicació completa del seu contingut. Finalment, la norma és coherent amb el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives addicionals i innecessàries.

Amb aquest Reial decret s'avança en el compliment de la meta 8.5 de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, és a dir, aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, incloses les persones joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor, així com en el de la meta 5.1, que té com a objectiu posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes en tot el món.

Aquest Reial decret s'ha consultat específicament a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives i a les comunitats autònomes.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

En virtut d'això, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social i de la ministra d'Igualtat, d'acord amb el Consell d'Estat, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres a la reunió del dia 13 d'octubre de 2020,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. *Objecte.*

L'objecte d'aquest Reial decret és establir mesures específiques per 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 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 de 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.

Article 2. *Àmbit d'aplicació.*

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

CAPÍTOL II

Principi de transparència retributiva i obligació d'igual retribució per treball d'igual valor

Article 3. *Principi de transparència retributiva.*

1. A fi 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 de les persones treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució.

2. El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si s'escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, cosa que ocorre quan, per desenvolupar un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir la finalitat esmentada siguin adequats i necessaris.

3. El principi de transparència retributiva s'ha d'aplicar, almenys, a través dels instruments que regula aquest Reial decret: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda a l'empresa i en el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el dret d'informació de les persones treballadores.

Article 4. *L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.*

1. El principi d'igual retribució per treball d'igual valor en els termes que estableix l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors vincula totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, i tots els convenis i acords col·lectius.

2. D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors, un treball té igual 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 desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es porten a terme en realitat siguin equivalents:

a) S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant atenent el que estableixen la llei o el conveni col·lectiu com atenent el contingut efectiu de l'activitat desenvolupada.

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 les que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi 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 el desenvolupament els diferents dels anteriors que siguin rellevants en el desenvolupament de l'activitat.

3. A aquests efectes, poden ser rellevants, entre altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, la penositat i dificultat, 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.

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 els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. 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 determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

CAPÍTOL III

Els instruments de transparència retributiva

Secció 1a 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 desagregats per sexe i distribuïts 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 es percep realment 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 atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

3. Quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que ha de facilitar l'empresa no són les dades amitjanades respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limita a les diferències percentuals que hi hagi en les retribucions amitjanades d'homes i dones, que també han d'estar desagregades atenent la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

A les empreses que comptin amb representació legal de les persones treballadores, l'accés al registre s'ha de facilitar a les persones treballadores a través d'aquesta representació, i aquelles tenen dret a conèixer-ne el contingut íntegre.

4. El període temporal de referència és amb caràcter general l'any natural, sense 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 que preveu l'apartat 1.

5. El document en el qual consti el registre pot tenir el format que estableixen les pàgines web oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat.

6. La representació legal de les persones treballadores ha de ser consultada, amb una antelació d'almenys deu dies, amb caràcter previ a l'elaboració del registre. Així mateix, i amb la mateixa antelació, ha de ser consultada quan el registre es modifiqui d'acord amb el que preveu l'apartat 4.

Article 6. *Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.*

Les empreses que portin 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 de les feines d'igual valor a 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 diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats 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 a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent.

Secció 2a *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, prèvia la negociació que requereixen els plans d'igualtat esmentats.

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per 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 evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents o que es puguin produir per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment de l'esmentat sistema retributiu.

2. L'auditoria retributiva té la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, llevat que aquest en determini una altra d'inferior.

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

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

a) Realització del diagnòstic 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 en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el 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. 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 s'hagin de cobrir 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 l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, o les dificultats que les persones treballadores 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. Als efectes de valoració dels llocs de treball, són aplicables els sistemes analítics que garanteixin el compliment dels objectius i les exigències que estableix el present article i de manera específica els criteris descrits a l'article 4.

Secció 3a 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 d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents a cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes que estableix l'article 4.

CAPÍTOL IV

Tutela administrativa i judicial

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

1. La informació retributiva o la seva absència derivada de l'aplicació d'aquest Reial decret, i en la mesura que es donin els pressupòsits necessaris previstos en la legislació vigent, pot servir per portar 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 s'escau, l'aplicació de les sancions que puguin correspondre per concurrència de discriminació, així com d'acord amb la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, incloent-hi, si s'escau, el procediment d'ofici que estableix l'article 148.c).

2. L'obligació de justificació prevista a l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors té exclusivament l'abast que preveu aquest article, sense que es pugui aplicar per descartar l'existència d'indícis de discriminació.

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

Les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets, inclosos els retributius, que les persones treballadores a temps complet.

En aquest sentit, el principi de proporcionalitat en les retribucions percebudes és aplicable quan ho exigeixin la seva finalitat o naturalesa i així ho estableixi una disposició legal, reglamentària o un 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.

Disposició addicional primera. *Participació institucional.*

El Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat a través de l'Institut de la Dona i per a 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 de fer i distribuir una guia o protocol de bones pràctiques per a la negociació col·lectiva i les empreses que permeti identificar i superar els estereotips en la contractació i promoció, en especial 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.

Així mateix, l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, amb la participació i la col·laboració de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, ha de portar a terme actuacions d'informació i de sensibilització per a les persones negociadores dels convenis col·lectius, plans d'igualtat i qualsevol tipus d'acord col·lectiu que contribueixin a la superació d'estereotips i biaixos de gènere i a l'autèntica integració de la perspectiva de gènere en les empreses.

Disposició addicional segona. *Anàlisi de l'efectivitat de la lluita contra la bretxa salarial.*

Es faran 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 s'escau, de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, per analitzar l'efectivitat de la lluita contra la bretxa salarial i la manera en què s'ha aplicat el present Reial decret a fi de garantir la implementació correcta del principi d'igualtat de retribució entre dones i homes.

Disposició addicional tercera. *Guia tècnica per a la realització d'auditories retributives.*

L'Institut de la Dona i per a 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 quarta. *Personal laboral al servei de les administracions públiques.*

Al personal laboral al servei de les administracions públiques li és aplicable el que preveu aquest reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica.

Disposició transitòria única. *Aplicació gradual del Reial decret a les auditories retributives.*

L'aplicació del que estableix aquest Reial decret per a les auditories retributives ha de seguir la mateixa aplicació gradual que per a l'aplicació dels plans d'igualtat es configura a la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Disposició final primera. *Procediment de valoració dels llocs de treball.*

1. En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, s'ha d'aprovar, a través d'una ordre dictada a proposta conjunta de les persones titulars dels ministeris de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat, un procediment de valoració dels llocs de treball.

2. Si s'escau, aquesta ordre ministerial pot preveure que la valoració dels llocs de treball efectuada compleix els requisits formals que exigeix el present reglament quan per a la seva realització s'hagi aplicat el procediment a què es refereix l'apartat primer d'aquesta disposició final.

Disposició final segona. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

Disposició final tercera. *Habilitació normativa.*

Es faculden les persones titulars dels ministeris de Treball i Economia Social i d'Igualtat per dictar conjuntament o separatament, en l'àmbit de les seves competències respectives, totes les disposicions que siguin necessàries per al desplegament normatiu i l'aplicació d'aquest Reial decret.

Disposició final quarta. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor al cap de sis mesos de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 13 d'octubre de 2020.

FELIPE R.

La vicepresidenta primera del Govern i ministra de la Presidència, Relacions amb les Corts i Memòria Democràtica,

CARMEN CALVO POYATO