



LEGISLACIÓN

GUÍA JURÍDICA SOBRE EL REAL DECRETO 902/2020

Índice

REAL DECRETO 902/2020	3
¿Para qué sirve?	3
Idea principal	3
Qué significa “trabajo de igual valor”	3
Transparencia retributiva	4
Registro retributivo	4
Auditoría retributiva	4
Valoración de puestos.....	5
Qué pasa si hay diferencias.....	5

REAL DECRETO 902/2020

El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, es una norma española que desarrolla **la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Su objetivo es que no haya diferencias salariales sin motivo y que el trabajo de igual valor se pague igual.

¿Para qué sirve?

Sirve para hacer más visible la brecha salarial y obligar a las empresas a revisar cómo pagan los salarios.

También ayuda a detectar discriminaciones directas e indirectas que a veces quedan ocultas en complementos, primas o sistemas de clasificación profesional.

Idea principal

Si dos trabajos tienen el mismo valor, deben recibir la misma retribución. Para decidir si un trabajo vale lo mismo que otro, no solo importa el nombre del puesto, sino también la formación, la responsabilidad, el esfuerzo y las condiciones en que se trabaja.

Qué significa “trabajo de igual valor”

Un trabajo tiene igual valor que otro cuando son iguales en varios aspectos importantes. La norma tiene en cuenta las funciones, las condiciones educativas, la formación, las condiciones laborales y otros factores estrictamente relacionados con el desempeño del puesto.

Esto es importante porque dos puestos pueden parecer distintos, pero ser equivalentes en dificultad o responsabilidad.

Por ejemplo, un puesto de atención social y otro de coordinación pueden tener funciones diferentes, pero un valor similar si exigen una preparación y responsabilidad parecida.

Transparencia retributiva

La gran herramienta de esta norma es la transparencia retributiva. Eso significa que la empresa debe tener información clara y ordenada sobre lo que cobra su plantilla, para poder detectar diferencias entre mujeres y hombres.

La transparencia se hace con cuatro instrumentos: el registro del dinero, la revisión, la valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Registro retributivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos. Ese registro debe incluir los valores medios de salarios, complementos salariales y extrasalariales, divididos por sexo.

Además, la información debe aparecer ordenada por grupos profesionales, categorías, niveles, puestos o cualquier sistema de clasificación aplicable. Esto permite ver si hay diferencias salariales importantes entre mujeres y hombres en un mismo nivel de trabajo.

Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir una auditoría retributiva. Esta auditoría sirve para revisar si el sistema salarial de la empresa es justo, transparente y libre de sesgos de género.

La auditoría no se limita a mirar cifras. También estudia cómo se valoran los puestos, cómo se promociona a la plantilla y si existen obstáculos que dificultan la igualdad salarial. Además, debe incluir un plan de actuación con medidas concretas, calendario y responsables.

Valoración de puestos

La norma insiste mucho en la valoración objetiva de los puestos de trabajo. Esto quiere decir que la empresa debe usar criterios claros, completos y sin estereotipos de género.

Los criterios deben ser de adecuación, totalidad y objetividad. En palabras sencillas, esto significa que hay que valorar el trabajo real, tener en cuenta todos los factores importantes y evitar que el sistema esté influido por prejuicios o ideas tradicionales sobre trabajos “de hombres” o “de mujeres”.

Qué pasa si hay diferencias

Si el registro o la auditoría muestran diferencias retributivas importantes, la empresa debe justificar si existen motivos. Si no puede justificar esas diferencias, puede que haya discriminación y se pueden iniciar acciones administrativas o judiciales.

La norma también aclara que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas a tiempo completo.