

## 66.20 Circular Informativa

### **INSTRUMENTS DE TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA PER GARANTIR LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES EN EL TREBALL**

El BOE núm. 272, de 14 d'octubre, publica el *Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes*, que entrarà en vigor als sis mesos de la seva publicació, és a dir, el 14 d'abril de 2021.

Aquest reial decret determina el contingut de les obligacions en diferents conceptes com el de treball d'igual valor i desenvolupa reglamentàriament el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor que regula l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors. És d'aplicació a les relacions laborals regulades per l'ET de totes les empreses i també ho és al personal laboral de les administracions públiques (disposició addicional quarta).

El elements bàsics per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació són segons la norma : el principi de transparència (art. 3) i l'obligació d'igual retribució per a treballs d'igual valor (art. 4).

Els instrument de transparència retributiva que regula el reial decret són :

- a. El Registre retributiu que ha d'incloure els valors mitjos dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Al qual tindrà accés la representació legal dels treballadors. El Ministeri de Treball i el D'Igualtat publicaran en els seus respectius llocs web un format de document en el que consti el registre. A aquets efectes la Direcció General d'Igualtat del DTASiF de la Generalitat ha publicat recentment una Guia per elaborar el registre salarial i calcular la bretxa salarial. L'elaboració d'aquest registre requereix d'un període de consultes amb caràcter previ amb la RLT amb una antelació mínima de 10 dies. En principi el registre s'haurà d'actualitzar amb una periodicitat anual.
- b. L'Auditoria retributiva prevista a *Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes* (art. 46.2 e) que s'ha d'incloure en els plans d'igualtat. Aquestes auditories han d'incloure el diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa (el RD indica quins són els requisits que ha de complir aquest diagnòstic), i una pla d'actuació per corregir les desigualtats. Aquestes auditories tindran la mateixa aplicació gradual que per a l'elaboració dels plans d'igualtat preveu la disposició transitòria dotzena de la Llei Orgànica 3/2007, en funció del volum d'ocupació de les empreses (disposició transitòria única).

Com un dels elements claus per donar compliment al principi d'igual retribució per treball d'igual valor és la valoració dels llocs de treball la norma preveu que en un termini de 6 mesos s'aprovi un procediment de valoració dels llocs de treball mitjançant una ordre conjunta dels ministeris de Treball i d'Igualtat disposició final primera.

Barcelona, 16 d'octubre de 2020