OMD human resources consulting®

¿Obliga el RD 902/2020 a tener una valoración de puestos?

Documento técnico

Diciembre 2020

OMD pay audit RD 902/2020®

ÍNDICE

0.- Objetivo del documento 3

1.- Resumen ejecutivo del contenido del documento 4

2.- Análisis técnico-jurídico del RD 902/2020 6

2.1. Respecto del Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor 7

2.2. Respecto del Artículo 8.1. Contenido de la auditoría retributiva 12

3. Legislación aplicable sobre la obligación de hacer el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva 13

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

0.- Objetivo del documento

El objetivo de este breve documento es analizar, desde un punto de vista, tanto técnico (*el proceso de valoración de puestos*), como jurídico, si **el RD 902/2020 obliga**, a las **empresas de 50 o más personas trabajadoras**, que son las que están obligadas a realizar la Auditoría Retributiva, **a realizar la valoración de puestos**, para poder realizar el análisis, tanto del **Registro Retributivo**, como de la **Auditoría Retributiva**.

Para ello, vamos a tratar de analizar, por partes, y con el máximo detalle, lo que dice el RD 902/2020, y el resto de la legislación aplicable, separando lo que se refiere al Registro Retributivo, de lo que es la Auditoría Retributiva, ya que, son cosas distintas y, su resultado, nos arroja una conclusión distinta de lo que ocurre en las empresas.

Para ello, antes de nada, vamos a aclarar algunos conceptos teóricos que, desde nuestro punto de vista, son relevantes para poder comprender la necesidad y, sobre todo, cuál es la finalidad del legislador, cuando obliga a las empresas, de más de 50 empleados, a realizar el Registro Retributivo, y la Auditoría Retributiva.

Cuando hablamos de la "**Brecha Salarial**" que existe hoy en día en las empresas, tenemos que tener cuidado cómo interpretar dicho concepto y, sobre todo, cómo hemos de "*leer*" el resultado de ambos procesos de análisis: Registro Retributivo y Auditoría Retributiva.

- **Registro Retributivo**: el resultado de este análisis, siempre cuantitativo, a partir de la información salarial de cada uno de los empleados, nos da información de cuál es la "***brecha salarial no ajustada***" que existe en la Compañía, cuando analizamos, de forma global, y sin desglose por colectivos (*grupos profesionales, categorías, niveles, etc*.). En definitiva, refleja la existencia, o no, del "*techo de cristal*" que, en la mayoría de Compañías, tienen las mujeres para acceder, tanto a puestos de mayor valor (*los puestos directivos de la empresa*), como a las funciones y sectores que mejor retribuyen a las personas trabajadoras. En este caso, solo se exige que se calculen, desagregadas por género, las medias y las medianas. Sin embargo, cuando desagregamos la población por colectivos (*grupos profesionales, categorías, niveles, etc*.), podemos obtener información sobre la "***brecha salarial ajustada***" pero, sin poder explicarla.
- **Auditoría Retributiva**: el resultado de este análisis, siempre cuantitativo, a partir de la información salarial de cada uno de los empleados, nos da información de cuál es la "***brecha salarial ajustada***" que existe en la Compañía, ya que, mediante la aplicación de modelo econométricos, y usando distintas variables, podemos concluir que existe brecha salarial, pero ésta existiría en colectivos concretos (*personas trabajadoras que ocupan "puestos de igual valor"*), y estaría explicada por variables distintas al género, en cuyo caso, no podríamos afirmar que existe una discriminación por razón de género.

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

1.- Resumen ejecutivo del contenido del documento

Como el presente documento es muy denso, dada la profundidad del análisis de toda la legislación vigente, recogemos a continuación los 10 puntos principales, sobre los que hemos basado nuestra conclusión sobre la obligación de realizar la valoración de puestos.

- **¿Qué empresas están obligadas a realizar el Registro Retributivo?** Todas las empresas (*art. 5 RD 902/2020*).
- **¿Qué empresas están obligadas a realizar la Auditoría Retributiva?** Todas las empresas que estén obligadas a realizar un Plan de Igualdad (*art. 7 RD 902/2020*).
- **¿Qué empresas están obligadas a hacer un Plan de Igualdad?** Todas las que tengan cincuenta o más trabajadores (*art. 45.2 Ley 3/2007*).
- **¿Cuándo debo hacer el Plan de Igualdad y la Auditoría Retributiva?** (*art. 1 Disposición Transitoria décima segunda RD-L 6/2019, que define los plazos para aplicar lo estipulado en el art. 45.2 de la Ley 3/2007*)
    - Las empresas con más de 250 personas trabajadoras desde Marzo 2019
    - Las empresas que tengan entre 151-250 personas trabajadoras desde Marzo 2020
    - Las empresas que tengan entre 101-150 personas trabajadoras desde Marzo 2021
    - Las empresas que tengan entre 50-100 personas trabajadoras desde Marzo 2022
- **¿Cómo se debe segmentar la población para hacer el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva en empresas con cincuenta o más personas trabajadoras?** Conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 (*art. 6.a RD 902/2020*).
- **¿Puedo hacer el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva, por Grupos Profesionales o Categorías, en empresas con cincuenta o más personas trabajadoras?** No se puede. Es más, el legislador prima, de forma expresa, la segmentación que pudiera salir del proceso de valoración de puestos (*Mapa de Puestos*), "*aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional*" (*art. 6.a RD 902/2020*).
- **¿Cómo debe hacerse la valoración de puestos en empresas con cincuenta o más personas trabajadoras?** "*Una correcta valoración de puestos requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad*" (*art 4.4 RD 902/2020*).
- **¿La valoración de puestos deberá justificar cómo se han aplicado los factores de la metodología utilizada para realizarla?** Sí, siempre será necesaria una justificación para evitar que, a partir de la valoración de puestos, se genere una discriminación, directa o indirecta, por una incorrecta aplicación de los factores. Esto es lo que exige el criterio de "*objetividad*", que implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género. (*art. 4.4 RD 902/2020*).
- **¿Qué tipo de metodología debe usarse para hacer una correcta valoración de puestos en empresas con cincuenta o más personas trabajadoras?** Debemos usar aquellos sistemas analíticos (*cuantitativos: "puntos por factor"*) que garanticen el cumplimiento y exigencias establecidas en el presente artículo (*art. 8.2 RD 902/2020, que define el Contenido de la Auditoría Retributiva*).

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

- ¿Los futuros Convenios Colectivos deberán reflejar los resultados del Proceso de Valoración de Puestos, a la hora de definir los Grupos Profesionales, en las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras? Sí. El legislador lo dice de forma expresa: *"…las mesas negociadoras de los CC deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad…"* (*artículo 9 RD 902/2020*).

Por tanto, nuestra **CONCLUSIÓN** es muy clara: **LA VALORACIÓN DE PUESTOS ES UN PROCESO OBLIGATORIO PARA TODAS LAS EMPRESAS DE CINCUENTA O MÁS TRABAJADORES**.

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

2.- Análisis técnico-jurídico del RD 902/2020

RESPECTO DE LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR UNA VALORACIÓN DE PUESTOS EN LAS EMPRESAS DE CINCUENTA O MÁS TRABAJADORES, PARA REALIZAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

En las páginas siguientes se hace un análisis detallado, a partir del estudio de toda la legislación vigente, relacionada con el tema (*Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Ley 3/2007, RD-L 6/2019 y el reciente RD 902/2020, que es el que ha generado la necesidad de elaborar este documento*), para clarificar algo que, con una primera lectura, quizá no quede tan claro.

Como se podrá ver en las siguientes páginas , tras haber hecho un proceso de análisis de la legislación vigente (*páginas 12 a 17 de este documento*), no tenemos ninguna duda de que, **todas las empresas con cincuenta o más trabajadores, están obligadas a disponer de una valoración de puestos, como proceso previo, para poder realizar la Auditoría Retributiva**.

Resumen sobre la legislación que soporta nuestra afirmación:

1. ***El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***, determina qué empresas están obligadas a realizar un **Plan de Igualdad**.

   Art. 45.2.- En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

2. ***El artículo 7 del RD 902/2020, Concepto de auditoría retributiva***, señala qué empresas están obligadas a realizar la **Auditoría Retributiva**.

   Art. 7.1.- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad

3. ***El artículo 6 del RD 902/2020***, señala cómo ha de hacerse el **Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva**.

   Art. 6.- Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo ***con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2****:*

   a. *El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa,* ***conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional****, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

   b. *El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.*

Por tanto, lo único que es distinto a lo estipulado en el artículo 5.2 del RD 902/2020, es la referencia a cómo se han de segmentar los colectivos, a la hora de reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones:

> ***Artículo 5.2 del RD 902/2020. Normas generales sobre el registro retributivo.***
>
> *2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido* ***por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable****. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

Artículo 6 .a del RD 902/2020. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, ***conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional****, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

En la página siguiente vamos a hacer, de forma esquemática, una interpretación muy detallada del apartado "*a*" del ***Artículo 6 RD 902/2020. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva***, ya que, desde nuestro punto de vista, es ahí donde está la clave, a partir de la cual, hacemos nuestra afirmación de que **todas las empresas con cincuenta o más trabajadores, están obligadas a disponer de una valoración de puestos, como proceso previo, para poder realizar la Auditoría Retributiva**.

Nos consta, porque nos lo han manifestado muchos de nuestros clientes, que no les resulta sencillo ver cuál es la diferencia real, entre lo definido en el ***Artículo 5 RD 902/2020. Normas generales sobre el registro retributivo***, y el ***Artículo 6 RD 902/2020. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva***, pero lo cierto es que la hay, ya que, de lo contrario, el legislador no se hubiera molestado en hacer dicha distinción.

Artículo 6 RD 902/2020. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, ***conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional****, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

A continuación, vamos a analizar, en detalle, el texto marcado en negrita en el ***Artículo 6 RD 902/2020. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva***, que hemos señalado arriba:

2.1. Respecto del Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. *El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.*
2. *Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes: a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada. b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad. c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad. d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.*
3. *A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de*

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. *Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.*

Por tanto, de ambos artículos del **RD 902/2020**, podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. **Para identificar cuáles son los trabajos de "*igual valor*", solo se puede hacer mediante un proceso de valoración de puestos**, ya que, cualquier otra segmentación de colectivos que se pueda hacer, no sería correcta para realizar la auditoría retributiva. Además, si no se segmentan los colectivos, por los distintos niveles/grados que puedan resultar del proceso de valoración de puestos (*Mapa de Puestos*), los resultados que se obtendrán, además de no reflejar la realidad de la Compañía, serán mucho "*peores*", es decir, las Compañías declararán una "*brecha salarial*" mayor de la que saldrá, si se segmentan los colectivos por nivel/grado de valoración de puestos.

   Si hacemos cualquier otra segmentación de colectivos, que no contempla el ***Artículo 6 RD 902/2020. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva***, vamos a comparar salarios de profesionales que ocupan puestos heterogéneos, y que, sin duda, no tienen "i*gual valor*". Por ello, hacer una segmentación de colectivos, en función de:

   - **Grupos Profesionales**, clasificación que está en los Convenios Colectivos. Salvo algunas excepciones, aunque no de forma perfecta, la mayoría de los Convenios Colectivos tiene definidos sus grupos profesionales, en función de criterios que, en nada tienen que ver con los que se deben tener en cuenta para definir cuáles son "*puestos de igual valor*". Por ello, podemos afirmar, sin género de duda, por nuestra dilatada experiencia, es que, en un mismo Grupo Profesional (*p.e.: Grupo I: Titulados Superiores*), se incluyen profesionales que ocupan puestos que, si hacemos una correcta valoración de puestos, no serán identificados como puestos de "*igual valor*". Por ello, afirmamos que, conforme al ***Artículo 6 RD 902/2020. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva***, la segmentación de colectivos por Grupos Profesionales, tanto para hacer el Registro Retributivo, como para hacer la Auditoría Retributiva, no sería válida.

   - **Categorías**, clasificación que, en muchas Compañías, se hacen para gestionar a los profesionales. Estas categorías, salvo alguna posible excepción, que nosotros desconocemos, no coinciden con los Grupos Profesionales. Además, al igual que ocurre con éstos, podemos afirmar, sin género de duda, por nuestra dilatada experiencia, es que, en una misma categoría (*p.e.: Directivos, Mandos Intermedios, etc*.), se incluyen profesionales que ocupan puestos que, si hacemos una correcta valoración de puestos, no serán identificados como puestos de "igual valor". Por ello, afirmamos que, conforme al ***Artículo 6 RD 902/2020. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva***, la segmentación de colectivos por Categorías, tanto para hacer el Registro Retributivo, como para hacer la Auditoría Retributiva, no sería válida.

2. **La valoración de puestos que se haga, requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad (*art. 4.4 RD 902/2020*)**. Por ello, aunque habrá muchas Compañías que ya tengan hecha su valoración de puestos, mediante cualquiera de las metodologías universales,

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

muy implantadas en las principales Compañías de todo el mundo (*la valoración de puestos, es un proceso que no es nuevo, ya que, las primeras metodologías, datan de 1926*), desde nuestro punto de vista, deberán auditar cómo se ha llevado a cabo dicha valoración, ya que, si ésta no estuviera bien hecha, se podrá generar una discriminación, directa o indirecta, porque sus resultados (*Mapa de Puestos con los niveles/grado de cada puesto*), servirán de base para diseñar la Política Retributiva componentes de la retribución, rangos salariales, mix de la compensación, etc.

A continuación vamos a analizar qué significa cada uno de los requisitos que debe cumplir la valoración de puestos que deben tener todas las Compañías que tengan cincuenta o más trabajadores, con el fin de que quede claro cómo hay que hacer las valoraciones de todos los puestos de nuestra estructura.

I. **La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria**. Por ello, pensamos que, ni en los Grupos Profesionales, ni en las Categorías, se tienen en cuenta, para su segmentación, bien todos, o la mayoría, de los contemplados en los apartados 2 y 3 del RD 902/2020:

   Artículo 4.2: Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

   a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

   b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

   c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

   d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

   Artículo 4.3: A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

II. **La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore**. Aunque la mayoría de los sistemas universales más conocidos, y utilizados para valorar los puestos de las Compañías, sí contemplaban valorar las "*condiciones de trabajo de cada puesto*" (*el peso que le daban en la valoración era de entre un 3%-10% del total de puntos*), lo cierto es que, en realidad, esto no se tiene en cuenta cuando se valoran los puestos de las estructuras organizativas. **La razón de no tener en cuenta las "*condiciones de trabajo*", a la hora de valorar, es porque, los puestos que se valoran son aquellos que se denominan "*puestos de estructura*", ya que, son éstos los que, de forma habitual, se**

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

incluyen en la Política Retributiva, es decir, aquellos cuya retribución está por encima de la que determinan los Convenios Colectivos. El resto de puestos, cuya retribución se gestiona, exclusivamente, por las "*tablas salariales definidas en los Convenios Colectivos*", se referencian a lo establecido para cada uno de los Grupos Profesionales.

Por ello, a partir de ahora, habrá que pensar en incluir las "*condiciones de trabajo*", a la hora de valorar los puestos, porque debemos valorar todos los que hay en la estructura, incluso los puestos "*base*".

Esto no es algo nuevo para el legislador, ya que, en la Administración Pública, la valoración de puestos de trabajo, una parte de la RPT (*Relación de Puestos de Trabajo*), tiene como objetivo establecer los criterios retributivos de cada puesto, y para ello se basa en tres criterios fundamentales legalmente establecidos, como son la Retribución Básica, el Complemento de Destino, y el Complemento Específico.

Art. 15 Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado., de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado incluirán para cada uno de ellos, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignadas y los requisitos exigidos para su desempeño.

Art. 23 Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos y Escalas, Clases o Categorías.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría.

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se devengarán los meses de junio y diciembre.

3. Son retribuciones complementarias:

*a) El **complemento de destino** correspondiente al **nivel del puesto** que se desempeñe. (equivalente a la valoración de puestos que, normalmente, hacemos en las empresas privadas).*

*b) El **complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo** en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. (a esto es a lo que se refiere el art 4,4 del RD 902/2020, cuando habla de la totalidad. Además, en el art. 4.3 identifica, con carácter enunciativo, pero no limitativo, algunos de los factores que se deberán tener en cuenta para valorar las "especiales condiciones del puesto de trabajo").*

*c) El **complemento de productividad** destinado a **retribuir el especial rendimiento**, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. (equivalente a la Retribución Variable/Bono/Comisión, vinculada al desempeño/contribución de la persona. Por tanto, está más vinculada a la persona, que al puesto, aunque los "targets", sí deben establecerse de forma equitativa. Esta parte de la Retribución – Variable target teórica – también se determina a partir de la valoración de puestos).*

III. **La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género**. Según indica esta parte del art. 4.4 del RD 902/2020, lo primero que debe hacerse en las auditorías retributivas, es auditar cómo se ha llevado a cabo dicha valoración, ya que, si ésta no

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

estuviera bien hecha (*verificar cómo se han aplicado cada uno de los factores de la metodología aplicada*), se podrá generar una discriminación, directa o indirecta, porque sus resultados (*Mapa de Puestos con los niveles/grado de cada puesto*), servirán de base para diseñar la Política Retributiva componentes de la retribución, rangos salariales, mix de la compensación, etc.

3. **A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.(*art. 8.2 RD 902/2020*)**. Por ello, la valoración de puestos debe hacerse mediante un sistema cuantitativo (*puntos por factor*), para poder justificar el porqué de los resultados del proceso, con el fin de asegurar que no genera discriminación, directa o indirecta. De forma general, los sistemas de valoración de puestos de trabajo se agrupan:

Tipologías de valoración de Puestos		
Método de comparación	**Método de análisis**	
	Por factores ②	**El puesto como un todo** ①
Puesto vs Escala	**Puntos por factor**	Clasificación
Puesto vs Puesto	**Comparación de factores**	Ranking

A continuación, detallamos cuáles son las **principales diferencias de los sistemas de valoración**, entre los **cualitativos** (*que NO son válidos, conforme a lo estipulado en el art. 8.2 del RD 902/2020*), y los **cuantitativos** (*que SÍ son válidos, conforme a lo estipulado en el art. 8.2 del RD 902/2020*):

✖**Cualitativos** (*sintéticos*): se toma el puesto como un todo, sin descomponerse. Sólo dan ordenación y clasificación de los puestos. No requiere especificaciones.

✓**Cuantitativos** (*analíticos*): se da una valoración con base en puntos, descomponiendo el puesto en factores. Dan un valor relativo y una clasificación detallada. Se requieren especificaciones.

En la imagen debajo, como curiosidad, ponemos una imagen, muy antigua, que hemos rescatado de la "*Universidad de Michigan*", para ilustrar qué medían, ya entonces, los sistemas de valoración originales. Es un ejemplo de **"*puntos por factor*" (*analítico*)**.

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

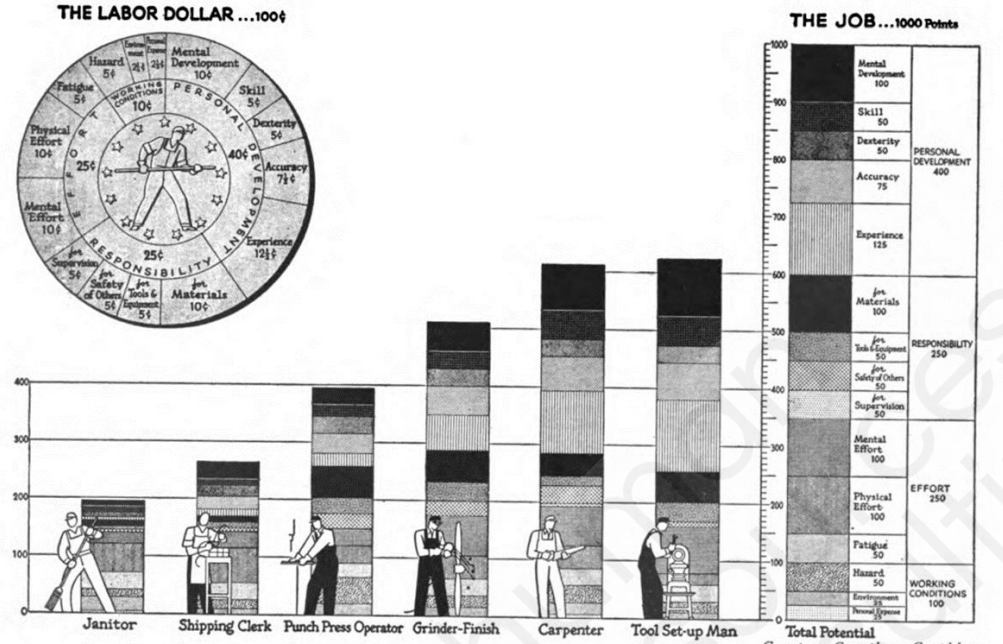

Figure 2. Illustrative evaluations in points.

Digitized by Google
Original from UNIVERSITY OF MICHIGAN

2.2. Respecto del Artículo 8.1. Contenido de la auditoría retributiva

El Artículo 8.1. Contenido de la auditoría retributiva (*RD 902/2020*) define, de forma muy clara, qué debe incluirse en la Auditoría Retributiva.

> *1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:*
>
> *a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:*
>
> *1º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.* ***La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo****. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.*
>
> *2º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.*
>
> *b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.*

CONCLUSIÓN: El Artículo 8.1.a.1 deja bien claro que lo primero que hay que hacer en la Auditoría Retributiva, es la valoración de puestos. Por todo ello, concluimos que:

“LA VALORACIÓN DE PUESTOS ES UN PROCESO OBLIGATORIO PARA TODAS LAS EMPRESAS DE CINCUENTA O MÁS TRABAJADORES”

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

3. Legislación aplicable sobre la obligación de hacer el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva

¿Dónde se habla de la "*igualdad entre mujeres y hombres*", en materia salarial?

En definitiva, el RD 902/2020, lo único que ha hecho, respecto otras normas, de distinto rango normativo, es clarificar, de forma detallada, cómo debe analizarse, en todas las empresas, si existe, o no, "*brecha salarial*" entre mujeres y hombres.

Todas las Compañías, con al menos 2 personas trabajadoras, ya estaban obligadas a realizar el Registro Retributivo. Por tanto, no es algo nuevo, como sí lo es la Auditoría Retributiva. La obligación de realizar el Registro Retributivo ya está recogida en:

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28: Igualdad de remuneración por razón de sexo

> *1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*
>
> *2. **El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor**. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*
>
> *3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, refleja, en materia de remuneración, lo que, con carácter "*universal*", y para todo, se declara en el ***artículo 14 de la Constitución Española***, en el que se dice:

> *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Además, la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 46: Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas***

> *1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
>
> *2. **Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*
>
> *a. Proceso de selección y contratación.*
>
> *b. Clasificación profesional.*
>
> *c. Formación.*
>
> *d. Promoción profesional.*
>
> ***e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.***

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g. Infrarrepresentación femenina.

h. Retribuciones.

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Posteriormente, en el ***Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación***, se hacen una serie de modificaciones de la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 46: Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas***. Entre estas modificaciones, señalamos a continuación las que, a nuestro juicio, afectan al tema que estamos tratando en este documento, relacionado con el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva.

1. En primer lugar, en el ***Real Decreto-ley 6/2019***, en su ***artículo 1***, en su ***apartado 1***, deja claro cuáles son las empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, estableciendo que serán aquellas que tengan cincuenta o más trabajadores.

   La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, queda modificada en los siguientes términos:

   Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 45, que tendrá la siguiente redacción: «2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.»

2. Además, establece, en su ***Disposición Transitoria Segunda***, el ámbito temporal que aplicará, de forma progresiva, lo establecido en los ***artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo***, conforme al siguiente calendario:

   «Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

   - ***Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras*** *contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Es decir, están obligadas desde marzo 2020.*

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

- ***Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras**, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Es decir, estarán obligadas a partir del próximo marzo 2021.*
- ***Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras** dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".» Es decir, estarán obligadas a partir de marzo 2022.*

3. Además, como hemos señalado anteriormente, el *RD-L 6/2019* modifica el ***artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por razón de sexo***, estableciendo la obligatoriedad, para todas las empresas (*con al menos dos trabajadores*), de realizar un Registro Retributivo.

> *1. **El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella**. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*
>
> *2. **El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor**. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*
>
> *3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.*

Por todo lo visto, está claro que l**a obligación de realizar un Registro Retributivo, es algo que no es nuevo**, y que no se deriva del RD 902/2020. Sin embrago, en este RD, se señala, de forma clara, cómo ha de hacerse, estableciendo una diferencia entre las empresas de menos de 50 trabajadores, y aquellas que tienen cincuenta o más trabajadores.

La verdad es que, tras una primera lectura de los ***artículos 5 y 6 del RD 902/2020***, no es sencillo (*incluso resulta confuso*), comprender cuál es la diferencia entre lo que se legisla en ambos. Sin embargo, tras una lectura detallada, y haciendo un "*esquema*", se puede identificar, de forma clara, dónde está la diferencia.

El ***artículo 5 del RD 902/2020*** define, de forma clara, cómo ha de realizarse el Registro Retributivo, para todas las empresas. Sin embargo, introduce en el ***artículo 6 del RD 902/2020*** , una excepción/ clarificación para las empresas que están obligadas a realizar la Auditoría Retributiva, que son todas aquellas que tienen cincuenta o más trabajadores. Por tanto, si el legislador hace una excepción/ clarificación es porque quiere señalar que, la forma de hacer el Registro Retributivo, para estas empresas, tiene unos requisitos distintos, que vamos a analizar en las próximas páginas.

> ***Artículo 5 RD 902/2020. Normas generales sobre el registro retributivo.***
>
> *1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.*
>
> *2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el*

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido ***por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable****. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Como vemos, en este artículo 5, se determina que el Registro Retributivo puede hacerse, bien **por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable**.

Sin embargo, el ***RD 902/2020***, hace una "***excepción muy clara***", a lo definido por el artículo 5. Por ello, el ***artículo 6 del RD 902/2020***, señala cómo ha de hacerse el ***Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva***.

Queremos volver a aclarar que, como se determina en el ***artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***, determina qué empresas están obligadas a realizar un **Plan de Igualdad**, ya que, estas mismas, son las que están obligadas a realizar una **Auditoría Retributiva**.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. ***En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad****, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 7 del RD 902/2020, Concepto de auditoría retributiva, señala qué empresas están obligadas a realizar la Auditoría Retributiva.

*1. **Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva**, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad*

Además, para refrendar la importancia que otorga el legislador a la valoración de puestos, en el propio ***RD 902/2020, en su artículo 9***, se establece que, con el objetivo de comprobar que **la definición de los grupos profesionales** se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la **correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**.

Por tanto, en el futuro, a medida que vayan venciendo los Convenios Colectivos vigentes, en sus renovaciones, la definición de los Grupos Profesionales, deberán hacerse, conforme a los resultados del proceso de valoración de puestos, **respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**.

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1

Cuidado con tener la tentación de hacer el Registro Retributivo, y la Auditoría Retributiva, a partir, bien de:

- **los Grupos Profesionales**, definidas en los Convenios, aunque éstas, de forma cualitativa, definan algunos factores que determinan la forma de adscribir los puestos a cada uno de ellos.
- **las Categorías** que, cada Compañía, haya podido crear para segmentar su población para los distintos procesos de recursos humanos. Eso puede ser válido para muchos procesos, pero no valen para esto, ya que, en una misma categoría, casi con seguridad, se incluyen "*puestos con*

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting

distinto valor", no siendo comparables, ni para el Registro Retributivo, ni para la Auditoría Retributiva.

Es cierto que, como alternativa a tener que hacer el proceso de valoración de puestos, hemos analizado la posibilidad de partir de los Grupos Profesionales, establecidos en los Convenios Colectivos, ya que, de ser posible, sería lo más sencillo, porque ya han sido negociados con la RLT.

Cada día, hay más Convenios Colectivos en los que la descripción de los distintos Grupos Profesionales, contemplan varios de los factores que se tienen en cuenta para realizar el proceso de valoración de puestos (*formación, autonomía, responsabilidad, etc*.).

Sin embargo, cuando hemos contemplado la posibilidad de partir de los Grupos Profesionales, cuando éstos tienen una buena definición de los factores, nos hemos encontrado con dos problemas, que nos han hecho descartarla:

1. **Son definiciones cualitativas**, cuando el art. 8.2 del RD 902/2020, determina que deben ser sistemas analíticos, por tanto, cuantitativos (*sistema de valoración de "puntos por factor"*).
2. Y, suponiendo que, como paso previo a la realización, tanto del Registro Retributivo, como de la Auditoría Retributiva, identificásemos los factores que hay en los Grupos Profesionales del Convenio, definiésemos una escala para cada uno de ellos (*ya serían cuantitativos*), y aplicásemos cada factor, y su escala, a cada puesto de la estructura organizativa, **nos encontraríamos con otro problema, que sería que, con los resultados de la "*valoración de puestos*" hecha, casi con seguridad, habría muchos puestos que quedarían "*encuadrados*" en un Grupo Profesional distinto, al que están asignados en el Convenio Colectivo, cosa que**, salvo que haya una opinión mejor fundada, **no podría hacerse**. Habría que esperar a la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, para volver a definir los Grupos Profesionales, y asignar los puestos a cada uno de ellos.

Quedan reservados todos los derechos de propiedad intelectual e industrial sobre este documento, en particular, queda prohibido modificar, copiar, reproducir, comunicar públicamente, transformar o distribuir, por cualquier medio y bajo cualquier forma, la totalidad o parte del mismo con fines públicos o comerciales, si no se cuenta con la autorización previa, expresa y por escrito de OMD HR Consulting