

**Fetico**

**CONFEDERACIÓN  
SINDICAL INDEPENDIENTE**

# **Resumen de la nueva normativa sobre Planes de Igualdad e Igualdad Retributiva**



## **RESUMEN JURÍDICO**

### **LA NUEVA NORMATIVA SOBRE PLANES DE IGUALDAD E IGUALDAD RETRIBUTIVA**

**1° - LA OBLIGATORIEDAD DE PLAN DE IGUALDAD EMPRESARIAL:  
PLAZOS Y CONTENIDO. REGISTRO Y DEPOSITO.**

(Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre).

**2° - LA IGUALDAD RETRIBUTIVA** (Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre).

**3° - TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL.**

Realizado por: Área de Estudios Técnicos de FETICO Fecha: 4/12/2020

---

## 1º- LA OBLIGATORIEDAD DE PLAN DE IGUALDAD EMPRESARIAL: PLAZOS Y CONTENIDO. REGISTRO Y DEPOSITO. (Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre).

El pasado día 14 de octubre se publicó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Actualmente el citado Real Decreto se encuentra en estado de vacatio legis, teniendo prevista su entrada en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el 14 de enero de 2021.

Este Real Decreto, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

**El presente Real Decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

*Art.46.6. LOI: 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.*

### 1. ¿Quiénes están obligados a elaborar y aplicar un plan de igualdad?

Las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de planes de igualdad cuando:

#### **1. La empresa tenga cincuenta o más personas trabajadoras.**

Se establece su obligatoriedad para las Administraciones Públicas y **para las empresas de 50 o más trabajadores**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

#### **2. Cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.**

**En las empresas que no alcancen dicho umbral (50 Trabajadores) tendrá carácter voluntario**, a no ser que el convenio colectivo de aplicación les obligue a la adopción de un plan de igualdad. En este caso les será de aplicación lo establecido en este Real Decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción

### **3. Cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador.**

#### **4. El resto de empresas.**

El resto de las empresas, podrán llevar a cabo voluntariamente la elaboración e implantación de planes de igualdad, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, siéndoles en ese caso de aplicación lo regulado en este Real Decreto.

#### **5. La Peculiaridad de empresas que componen un grupo de empresas.**

En el caso de empresas que componen **un grupo de empresas** (si bien la norma no concreta, pero se supone que se refiere a grupo mercantil) se prevé la posibilidad de elaborar **un plan único** para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

No obstante, el plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

## **2. Cómputo del número de personas trabajadoras para determinar la obligatoriedad de un plan de igualdad (art. 3).**

### **¿Cómo se calcula el número de empleados que hay en la empresa?**

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar **a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación** laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con **contrato a tiempo parcial** se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los **contratos de duración determinada**, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

### **¿Cuándo ha de efectuarse el cálculo del número de empleados que hay en la empresa a efectos de obligación de implementar un P.I?**

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, **el último día de los meses de junio y diciembre de cada año**. Una vez que se ha alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, nacerá la obligación de negociarlo, elaborarlo y aplicarlo.

Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

### **¿Cuál es el plazo para adoptarse el plan de igualdad?**

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto que nos ocupa deberán adaptarse al contenido de este, en el plazo previsto en el plan para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor del reglamento, es decir el 14 de enero de 2022.

En relación al plazo para adoptar el plan de igualdad, debe tenerse en cuenta lo establecido en la D.T.12ª de la LOI. Según este artículo, el plan deberá adoptarse:

- Las empresas de **entre 151 trabajadores y hasta 250**, contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad (exigible a partir del 07/03/2020).
- Las empresas de **entre 101 y hasta 150** personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación (exigible a partir del 07/03/2021).
- Las empresas de **50 a 100** trabajadores dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación (exigible a partir del 07/03/2022).

### 3. Duración y revisión (art. 9. 1 a 9. 4)

#### **Vigencia de los planes de igualdad:**

El periodo de vigencia ha de ser determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a 4 años.

#### **Revisión:**

El plan de igualdad, para su revisión, podrá contemplar plazos específicos, coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos. En todo caso, es obligatoria su revisión cuando se den determinadas las siguientes circunstancias establecidas en el art. 9.2, debiéndose actualizar, del mismo modo, el diagnóstico y las medidas:

- Cuando se estipule en el calendario de actuaciones o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

No obstante, se podrán revisar el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

### 4. Seguimiento y evaluación (Art. 9.6)

En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

## 5. Participación de las personas trabajadoras en el diseño del plan de igualdad (art. 4)

Por parte de las personas trabajadoras se legitima para la negociación de los planes, incluidos los diagnósticos previos, con carácter general y prioritario, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Si no existe tal representación legal, la intervención como interlocutores en la negociación se regirá por lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (referido a la comisión negociadora, en periodo de consultas, en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo).

## 6. Diagnóstico de la situación de la empresa (art. 7)

El diagnóstico es un elemento esencial previo a la elaboración del plan de igualdad, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por tanto, el diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El proceso de recogida y análisis se debe realizar a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.

## 7. Contenido del plan de igualdad (art. 8)

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido obligatorio:

- La determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Definición de medidas concretas y prioridades.
- Identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos).
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.

## 8. Registro de los planes de igualdad (arts . 11 y 12)

Todos los planes de igualdad son objeto de inscripción obligatoria en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el cual será de acceso público.

El depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo será de carácter voluntario.

En este sentido se aplicarán los trámites para el registro, depósito y publicidad. El depósito en el registro público corresponde a las medidas de igualdad adoptadas por las empresas no obligadas a aplicar planes de igualdad, incluido el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En este caso, se aplican los trámites previstos a efectos de depósito.

### **La solicitud de inscripción:**

La solicitud de inscripción ha de realizarse dentro del plazo de 15 días a partir de la firma del plan. Será la comisión negociadora, en su caso, la persona designada por ésta, quien formule la solicitud debidamente acreditada, presentándola a través de los medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente.



En la solicitud de inscripción del plan de igualdad se deberán cumplimentar debidamente los siguientes anexos:

**Anexo 1.** Datos relativos a las partes firmantes del plan de igualdad, fecha de la firma, así como, en su caso, ámbito funcional, territorial, temporal, etc.

**Anexo 2.V.** Hoja estadística del plan de igualdad. Este anexo debe ser cumplimentado por la comisión negociadora del plan de igualdad a la firma del mismo, o por la empresa, si el plan es presentado por ésta.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción del plan de igualdad, le asignará un código específico y diferenciado, en función de si han sido acordados o no. Los planes de igualdad registrados se incluirán en la base de datos central de convenios y acuerdos y planes de igualdad. La gestión de esta base de datos centralizada corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

#### ANEXO 2.V. HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. **Datos registrales de la empresa:** ámbito geográfico; datos de la Comisión Negociadora; nombre o razón social de la empresa; NIF de la empresa; distribución de la plantilla por sexo.
2. **Datos del plan de igualdad:** Voluntario/Obligatorio; si ha sido pactado con la RLT; vigencia; etc.
3. **Datos de la comisión negociadora:** fecha de constitución; fecha de la firma del plan; composición de la RLT; composición de la RLE; etc.
4. **Datos relativos al diagnóstico del plan de igualdad:** si la CN ha contado con la auditoría salarial; el registro retributivo; materias que han sido negociadas y adopción de medidas; etc.
5. **Contenido del plan de igualdad:** medidas de selección y contratación; clasificación profesional; formación, promoción profesional; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de identidad sexual; derechos laborales de las víctimas de violencia de género; comunicación, información y sensibilización; etc.
6. **Seguimiento y evaluación del plan:** calendario; sistema de indicadores; etc.

## **2º- LA IGUALDAD RETRIBUTIVA (Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre).**

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres desarrolla los elementos esenciales para combatir la desigualdad retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, a través de un sistema retributivo transparente, complementado por un procedimiento de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor. Asimismo, el reglamento de igualdad retributiva, que entrará en vigor el 14 de abril de 2021, mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014

En este sentido, el reglamento de igualdad retributiva, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020, de 13 de octubre.

### **LOS PILARES FUNDAMENTALES DEL REAL DECRETO 902/2020**

#### **A) EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.**

Instrumentos (Las claves del Reglamento):

- 1. Registro retributivo.**
- 2. Auditoria retributiva.**
- 3. Valoración de los puestos de trabajo.**
  - Marco normativo
  - Objeto
  - La entrada en vigor del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo: (D.F.1ª)
- 4. Derecho de información de las personas trabajadoras**

#### **B) EL PRINCIPIO DE RETRIBUIR IGUAL TRABAJOS DE IGUAL VALOR.**

## A) EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos:

**Instrumentos (Las claves del Reglamento):**

### 1. Registro retributivo:

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.

#### **Objetivos del registro retribuido:**

- Garantizar la obligada transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada.
- Garantizar 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.

#### **Formato del registro:**

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.

#### **Acceso al registro:**

A dicho registro **tendrán acceso la representación de las personas trabajadoras** y, en su ausencia, las personas trabajadoras en los siguientes términos:

- Empresas con RLT: 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 RLT, teniendo derecho estas a conocer el contenido íntegro del mismo.
- Empresas sin RLT: En el supuesto de que una persona trabajadora solicite el acceso al registro en una empresa sin RLT, 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.

Consulta a la RLT con carácter previo a la elaboración del registro. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultado con una antelación de al menos diez días con carácter previo a la elaboración del registro y cuando el registro sea modificado.

### Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, deberán elaborar un registro retributivo en los mismos términos que los establecidos en el apartado anterior, pero con las siguientes peculiaridades:

- 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 el nuevo reglamento y desarrollado en el apartado titulado Sistema de valoración de puestos de trabajo del presente Boletín.
- El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del ET, 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.

### Vigencia del registro:

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.



## 2. Auditoría retributiva:

Las empresas que elaboren un plan de igualdad, deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. En este caso será necesario acudir al RD 902/2020.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

### **Objetivos:**

Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Contenido de la auditoría retributiva:

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

### **1º)- Elaborar un diagnóstico de situación retributiva.**

El diagnóstico requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- 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.

### **2º)- Establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando:**

- Objetivos
- Actuaciones concretas
- Cronograma
- Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El plan de actuación, por tanto, deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

### **Vigencia de las auditorías retributivas:**

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

**Entrada en vigor :** obligaciones de auditoría retributiva. Aplicación paulatina. (D.T.Unica)

La aplicación de lo establecido en este reglamento para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que la establecida para la aplicación de los planes de igualdad en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### Obligación de auditorías retributivas y registros retributivos:

Hasta 06/03/2020	Empresas de más de 250 personas trabajadoras.
A partir del 07/03/2021 y hasta el 06/03/2022	Empresas entre 151 a 250 personas trabajadoras.
A partir del 07/03/2021 y hasta el 06/03/2022	Empresas entre 101 a 150 personas trabajadoras.
A partir del 07/03/2022	Empresas entre 50 a 100 personas trabajadoras.

### 3. Valoración de los puestos de trabajo:

Conforme al artículo 28.1 del ET, 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.

#### Objetivos:

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.

Entrada en vigor del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo: (D.F.1ª):

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RD, se aprobará a través de una orden ministerial, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

### 4. Derecho de información de las personas trabajadoras

Otro aspecto controvertido de las modificaciones realizadas por el Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo, fue el acceso de las personas trabajadoras al contenido del registro retributivo, esto se aclara diferenciando entre existencia de RLT o no:

Siguiendo las directrices de la Recomendación europea el Reglamento refuerza el derecho a la información de las personas trabajadoras permitiéndoles el acceso a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la mencionada Recomendación.

Así se contempla en el artículo 5 que establece que el registro retributivo 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.

## **B) EL PRINCIPIO DE RETRIBUIR IGUAL TRABAJOS DE IGUAL VALOR.**

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.

### **Los criterios aplicables para realizar la valoración de los puestos de trabajo.**

Para valorar correctamente los puestos de trabajo se deberán aplicar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración sean aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- La totalidad implica que 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.

## **3º- TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL.**

### **Consecuencia de la inobservancia de las normas sobre registro salarial**

El capítulo IV del RDL analizado, describe el alcance de la tutela judicial y administrativa.

El Reglamento prevé, en caso de falseamiento del registro salarial o su omisión, las acciones administrativas y judiciales oportunas, individuales o colectivas, y la aplicación, entre otras normas, de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Esta ley considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.

El Reglamento alude también a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.