

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL
REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

MADRID, a 8 de junio de 2020.

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio 100 OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117 del Consejo de la CEE, de 10 de febrero de 1975, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito comunitario, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, junto con el principio de la discriminación indirecta, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117. El principal objetivo del presente Reglamento es asegurar la efectividad de las garantías antidiscriminatorias en el ámbito de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres, la Recomendación de la Comisión europea de 7 de marzo de 2014 establecía que los Estados debían optar por, al menos una, de las siguientes medidas: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador/a; (ii) Atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio del trabajador y de sus representantes, en las empresas de más de 50 trabajadores; (iii) Obligación de que las empresas con más de 250 trabajadores elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de puestos) que deben ponerse a disposición de los/as representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE hasta la actualidad la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, basada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (por todos STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (por todos, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Similares presupuestos fueron asumidos por el Tribunal Constitucional español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de género.

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género. Para hacer frente a la desigualdad de remuneración, la Comisión ha abierto una consulta pública sobre la transparencia salarial y se ha comprometido a presentar medidas vinculantes para finales de 2020.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado 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.

Este último ha configurado en España un sistema que mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión europea de 7 de marzo de 2014 y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: Así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con más de 50 trabajadores/as como establece la Recomendación. Asimismo, la auditoría salarial que en la Recomendación de la Comisión Europea se refiere a las empresas de más de 250 trabajadores/as en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

No obstante, el nuevo marco requiere de un desarrollo reglamentario que concrete sus presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado, la obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro. También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Este es el sentido del presente reglamento que dentro de los ejes marcados por el real decreto-ley al que da desarrollo, toma como referencia, como es obligatorio, la normativa de la Unión Europea y la consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres así como la doctrina del Tribunal Constitucional que ha establecido también los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

La aplicación efectiva de las disposiciones sobre el principio de igualdad de retribución en la práctica se ve dificultada por la falta de transparencia en los sistemas de remuneración, así como por la falta de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de "trabajo de igual valor". Un sistema retributivo transparente, complementado por un sistema de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor son elementos esenciales para combatir la discriminación retributiva. El acceso a la información desagregada por sexo posibilita el acceso a los datos estadísticos necesarios para plantear demandas por discriminación salarial. La transparencia salarial constituye, pues, un instrumento esencial para posibilitar las reclamaciones judiciales y, consiguientemente, también para inspirar en el empresariado un mayor interés (siquiera preventivo) en la instauración de sistemas de retribución objetivos.

En suma, el objetivo de este real decreto es facilitar la identificación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres, por medio del establecimiento de metodologías normalizadas y transparentes de evaluación de puestos de trabajo; del desarrollo de la obligación de registro salarial en las empresas; de la necesidad de que se expliquen y visibilicen los sistemas que son utilizados en la negociación colectiva, respetando la libertad de las personas negociadoras de acuerdo con los presupuestos legales recogidos en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; de la necesidad

de identificar, evaluar, corregir y prevenir las diferencias retributivas no objetivas y de detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo como parte de la política de la empresa así como del acceso a la información de las personas trabajadoras, su representación legal y otros organismos con capacidad para fiscalizar o promover acciones judiciales. Todos ellos son aspectos recogidos en el presente real decreto, sin olvidar las necesarias medidas de promoción para lograr la superación de estereotipos y una auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de la disposición final primera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Este real decreto ha sido consultado a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Este real decreto es dictado al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, de ...Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día ...

DISPONGO

Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. Objeto

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres

y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar la discriminación en este ámbito y para luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Este real decreto se aplicará a todas las empresas y sus trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación de los artículos 1.1 y 1.2 del texto refundido por el que se aprueba la ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 3. La obligación de transparencia retributiva

1. 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 entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye.

2. La obligación de transparencia tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. La obligación de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

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 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. Además de los referidos expresamente en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, 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, 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 refieren 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 concurren 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 desempeño 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.

5. Para verificar la concurrencia de los elementos relacionados en los apartados anteriores podrán utilizarse documentos como la evaluación de riesgos laborales de la empresa, herramientas de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, o cualquier otro que permita obtener de manera objetiva información sobre la presencia de los factores descritos.

Capítulo II. Los instrumentos de transparencia retributiva

Sección 1ª. Registro retributivo

Artículo 5. 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. Este registro tiene por objeto garantizar la obligada 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 la clasificación profesional aplicable en la empresa.

A tales efectos, deberá establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel 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 sea necesario para evitar la identificación de una persona trabajadora con su retribución, en lugar de promedios de cuantías reales se utilizarán sólo diferencias porcentuales.

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 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 tendrá el formato establecido en las webs oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, o en este último caso, del Instituto de la Mujer.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, deberá ser informada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. Registro simplificado

1. Las empresas de menos de diez trabajadoras y trabajadores podrán tener un registro retributivo simplificado, que tendrá las siguientes características:

a) Reflejará solo las medias aritméticas y no necesariamente las medianas.

b) Reflejará las retribuciones globales, diferenciando entre percepciones salariales y extrasalariales, desglosadas por sexo en atención a la clasificación profesional en la empresa, sin que resulte necesario desagregar más conceptos retributivos.

Artículo 7. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

1. 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 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 9.1.a) aunque pertenezcan a grupos, categorías o niveles diferentes de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados

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.

Sección 2ª. Auditoría retributiva

Artículo 8. Concepto de auditoría retributiva

1. Las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. La auditoría retributiva tiene por objeto 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.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. Esta actuación de la empresa será objeto de una auditoría externa.

3. La auditoría retributiva tendrá la vigencia establecida en el plan de igualdad del que forma parte.

Artículo 9. Contenido de 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 uno de los puestos 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 de trabajo.

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.

2. A los efectos de la valoración de los puestos de trabajo será de aplicación el procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o cualquier otro que cumpla con los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y sobre cuya adecuación deberá pronunciarse la auditoría externa.

3. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborará una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Artículo 10. Auditoría externa

1. La auditoría retributiva deberá ser objeto de una auditoría externa que valore la integración y el grado de aplicación efectiva en la empresa del principio de igualdad de retribución desde una perspectiva dinámica, transversal y sistemática, de manera que se asegure la eficacia de la auditoría retributiva y se detecten las posibles deficiencias que deben ser corregidas por la empresa. Esta auditoría seguirá las indicaciones de la Guía Técnica citada en el artículo 9.3.

2. La primera auditoría externa retributiva deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se apruebe el plan de igualdad, debiendo repetirse, al menos, con carácter trianual, salvo que se establezca un periodo inferior por el plan de igualdad o por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La auditoría externa deberá ser realizada por entidades auditoras acreditadas e independientes, así como por personal con formación y/o experiencia específica en igualdad entre mujeres y hombres, preferiblemente también en el ámbito de la igualdad retributiva.

4. Los resultados de la auditoría externa deberán mantenerse a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las personas trabajadoras de la empresa, a través de su representación legal, debiendo la empresa adoptar las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados hayan puesto de manifiesto y con el plazo que se indique.

Sección 3ª. La transparencia en la negociación colectiva

Artículo 11. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que aseguran 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 por las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, los convenios colectivos deberán incluir una valoración de la clasificación profesional en los términos previstos en el presente artículo.

2. Esta valoración de la clasificación profesional implica describir cuáles son los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales, que deberá respetar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad en los términos establecidos en el artículo 4.4.

3. Las partes firmantes de los convenios colectivos deberán proceder al registro-público de una hoja aneja en donde se incluya la valoración de la clasificación profesional, así como el método empleado para la obtención de resultados.

Sección 4ª. Los derechos de información de las personas trabajadoras

Artículo 12 Acceso de las personas trabajadoras al contenido del registro retributivo

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a ser informadas sobre la configuración de las percepciones de su empresa a través del acceso al registro retributivo regulado en el presente real decreto cuando así lo soliciten.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, deberá informarse por la empresa a cada una de las personas trabajadoras afectadas en el caso de que a partir del registro retributivo se detectaran diferencias retributivas relevantes.

3. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso de la persona trabajadora al registro se facilitará por la empresa a través de la citada representación.

Capítulo III. Tutela administrativa y judicial

Artículo 13. Alcance de la tutela administrativa y judicial

1. La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluido, en su caso, el que conduce a la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.

2. Será aplicable lo establecido en el artículo 96 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, cuando se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, lo que conforme a dicho artículo implicará que corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada. A menos que concurra causa justificada, la falta de registro retributivo o auditoría retributiva o la elaboración de un registro retributivo o auditoría retributiva sin seguir lo establecido en el presente real decreto podría ser constitutivo de indicio de discriminación retributiva.

3. La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo y por ello no implica que no pueda existir indicio de discriminación retributiva cuando existan diferencias retributivas inferiores a dicho porcentaje.

Capítulo IV. Garantía de igualdad retributiva en colectivos específicos

Artículo 14. Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial

1. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

La aplicación del principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas se producirá tan solo cuando se deduzca, y en la medida que corresponda, en atención a la naturaleza de la retribución y así se establezca expresamente por disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

2. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Disposición adicional primera. La discriminación retributiva directa

Concorre discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable. Consecuentemente con esta definición, a efectos de identificar la referencia con respecto a la cual se produce una determinada discriminación retributiva directa, podrá utilizarse un comparador hipotético.

Disposición adicional segunda. Buenas prácticas

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo . Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para los negociadores de los convenios colectivos y las empresas que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

Disposición adicional tercera. Oficina para la prevención de la brecha retributiva.

Con objeto de luchar contra la brecha retributiva, y sin perjuicio de las respectivas competencias y funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y resto de organismos públicos, se crea la Oficina para la prevención de la brecha retributiva.

Este organismo administrativo, en el que participarán el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades, las asociaciones empresariales y sindicales más representativas y las Comunidades Autónomas, será dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social y llevará a cabo la actividad de observatorio, con el fin de fomentar las buenas prácticas en las empresas que garanticen la correcta aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de retribución. A través de sus informes, en caso de detectar situaciones discriminatorias, dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con objeto de que la misma inicie de forma inmediata las correspondientes actuaciones, y anualmente, asimismo, a través de estos, dará cuenta de su actividad ante las Comisiones correspondientes de las Cortes Generales.

La creación y funcionamiento de la Oficina para la Prevención de la Brecha Salarial no supondrá aumento de gasto público. Esta Oficina tendrá la consideración de órgano colegiado de la Administración General del Estado en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición transitoria única. Aplicación del Reglamento a las auditorías retributivas

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la Disposición Transitoria decimosegunda de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se añade un apartado quinto al artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la siguiente redacción:

“5. La solicitud de inscripción de cualquier convenio colectivo o acuerdo que contenga un sistema de clasificación profesional deberá estar acompañada de un documento anejo en el que se refiera la valoración de puestos de trabajo en los términos establecidos en los artículos 8 y 11 del Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.”

Disposición final segunda. Título competencial

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final tercera. Entrada en vigor

El presente real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto