

Reales Decretos 901 y 902/2020 (BOE.14 de octubre 2020)

El pasado miércoles el BOE publicó dos Reales Decretos con el objetivo de avanzar en la defensa de la **igualdad laboral entre hombres y mujeres**.

Ambos textos vienen a complementar medidas ya existentes, que en el ámbito laboral no han logrado ni minorar la discriminación salarial que muchas mujeres tienen en sus puestos de trabajo, ni acrecentar la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Por ello, ambos Reales Decretos tienen como objetivo el garantizar la igualdad retributiva, la efectividad de los planes de igualdad y su registro con información retributiva desglosada y promediada, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.

¿Qué implican estos Reales Decretos?

Comenzaremos por el **Real Decreto 901**, en cuya Exposición de Motivos se indica que: *responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como a otros aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.*

Por tanto, el objeto de este Real Decreto es el **desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso**, basándose en lo establecido en:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en sus Artículos 17.5 y 85.2.
- Convenios Colectivos, con competencias en este tema.

Al tiempo que modifica:

- el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,
- el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado
COCETA

Calle Virgen de los Peligros, 3 planta 4. Madrid 28013



NOTA ACLARATORIA: Estamos ante una norma que si bien tiene su entronque en el Estatuto de los Trabajadores y de ahí que su ámbito de aplicación sea para personas trabajadoras por cuenta ajena, también engarza con la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, siendo de obligado cumplimiento para todas las empresas. (Tal y como establece el Artículo 45) y, por tanto, también para las cooperativas de trabajo para todas las personas que trabajan en ellas.

En su aplicación no hay más excepción que el tratarse de una empresa (cooperativa de trabajo) con menos de 50 personas trabajadoras. (pudiendo, en ese caso, tener un Plan de Igualdad de forma voluntaria).

ESTABLECE LA OBLIGACIÓN PARA LAS EMPRESAS DE ELABORAR PLANES DE IGUALDAD Y EN ESTE SENTIDO RECORDAMOS QUE: La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Empresas Cooperativas, elaborada y publicada por COCETA en 2019, tiene como principal objetivo facilitar a todas las cooperativas de trabajo una herramienta que les permita elaborar y ejecutar Planes de igualdad y que éstas puedan incorporar la perspectiva de género como elemento transversal en la vida de la empresa para todas las personas cooperativistas y trabajadoras.

1. Planes de igualdad en las empresas

Entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE (es decir, el 14 de enero de 2021).

Se establece un **régimen transitorio** para los Planes de Igualdad, que estén vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto; debiendo adaptarse a la actual normativa -bien cuando corresponda la revisión de su actual Plan de Igualdad-, bien en un **plazo máximo de doce meses** contados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto y previo proceso negociador.

Los planes incluirán a todas las personas que trabajen en la empresa y será obligatorio registrarlos.

Entre las **principales novedades** encontramos:

1.- Como ya se ha indicado, en el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras la elaboración y aplicación de un plan de igualdad será obligatoria, salvo que -con independencia de la plantilla- la obligación **venga impuesta por convenio**. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

2.- **IMPORTANTE** Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad mediante la constitución de una comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio y como máximo en el plazo de un año debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro.

3.- **IMPORTANTE** El plan deberá ser registrado e incluir los salarios desglosados de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, desglosada y promediada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, e incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

4.- En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, habrá de incluirse la Hoja Estadística, realizada conforme al modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

5.- Será voluntario el depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

1.1 ¿A qué empresas se aplicará este RD 901/2020?

El Real Decreto especifica que afecta a las empresas comprendidas en el Artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. **ES DECIR SE APLICARÁ A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO RESPECTO DE LAS PERSONAS QUE ESTÉN TRABAJANDO POR CUENTA AJENA.**

¡Ojo! también **se aplicará a todas las empresas** en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tal y como establece el Artículo 45. **POR TANTO SE APLICARÁ A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO RESPECTO DE LAS PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA.**

→ Las empresas que componen un grupo de empresas podrán 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 para este tipo de convenios, 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.

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.

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

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 total de la empresa.

Por plantilla total se entiende cualquiera que sea el número de centros de trabajo de la empresa y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidos los empleados con:

- contratos fijos discontinuos
- 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 deberán sumarse los contratos de duración determinada (de cualquier tipo) que habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 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.

El cómputo 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 alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad.

Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de empleados se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo.

Y,

¿qué sucede con las Cooperativas de Trabajo que sólo tengan personas socias trabajadoras?

Hemos de interpretar que más allá de la obligatoriedad o no de tener un Plan de Igualdad, desde COCETA y sus organizaciones territoriales como representativas de este modelo empresarial, llevamos años “incentivando la realización de Planes de Igualdad” que tiene como principio de actuación: el impulsar y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Razones para implantar Planes de Igualdad en las Cooperativas de Trabajo

- ▶▶ La práctica real de la Igualdad en la Cooperativa de trabajo es un **valor añadido para sí misma** y para la **sociedad** que ésta debe reconocer y dar a conocer.
- ▶▶ En la Cooperativa de trabajo es **más fácil implantar Planes de Igualdad**, porque su **estructura y modo de funcionamiento** interno lo propician.
- ▶▶ La Cooperativa de trabajo **debe incorporar** todas las **garantías laborales y sociales** necesarias para las personas que trabajan en ella.
- ▶▶ **No se puede llevar** a cabo una **política de RSE** en la Cooperativa de trabajo **sin afrontar** los posibles **problemas** en materia de **género** existentes en la misma.
- ▶▶ La Cooperativa de trabajo siempre persigue la **excelencia empresarial** y alcanzar **los distintivos** que conceden las Administraciones a las empresas que hayan realizado Planes de Igualdad y cumplan con una serie de requisitos de igualdad.
- ▶▶ La Cooperativa de trabajo incorpora, prácticamente, el mismo **número de mujeres** que de **hombres** y, sin embargo, en ocasiones sus carreras profesionales son desiguales.
- ▶▶ La Cooperativa de trabajo debe **evaluar su gestión de forma continua**, y la elaboración de un Plan de Igualdad propiciará dicho análisis y mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora.
- ▶▶ La **incorporación de un Plan de Igualdad en la Cooperativa de trabajo**, aplicable a todas las personas que lo integran, independientemente de su vinculación con la misma, será un **punto de unión** entre los diferentes status que mantienen dichas personas e igualará su situación en la empresa.

1.3 Diagnóstico de situación

El **diagnóstico**, se mantiene como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, una vez adoptados.

El **diagnóstico** define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

En paralelo, el Anexo de la norma, fija una serie de criterios aplicables para la elaboración del diagnóstico.

(En la Guía elaborada por COCETA se establecían Criterios y las Fases para la realización de los Planes de Igualdad),

En el nuevo desarrollo reglamentario se hace hincapié en 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 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.

Esta fase que se establece se identifica en gran medida con la forma de operar en las cooperativas de trabajo, ya que el Real Decreto establece que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que el trabajo se realice.

Dado que una parte esencial del contenido del diagnóstico, las auditorías retributivas, es objeto de desarrollo en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, se hacen las referencias precisas para tener en cuenta dicho desarrollo reglamentario.

1.4 Contenido mínimo de los planes de igualdad

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, con el objetivo de lograr 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 se estructurarán y tendrán el contenido siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

1.5 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a 4 años.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, 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. En cualquier caso, será conveniente una evaluación intermedia y otra final.

1.6 Registro de planes de igualdad

El Real Decreto establece que los planes de igualdad serán objeto de **inscripción obligatoria en registro público**, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

Con anterioridad el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo creó un Registro Público, si bien lo dejó pendiente de desarrollo Reglamentario, que, es lo que ahora viene a completar este Real Decreto.

El Real Decreto extiende la obligación del Registro a todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el **depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas todas las empresas a elaborar y aplicar en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.**

1.7 Distintivo de Igualdad

A efectos de la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa» y para determinar la existencia de participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración en los términos establecidos en el [artículo 10.1.f\) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre](#), por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

CONCLUSIÓN: El RD 901/2020 desarrolla cómo deben ser los nuevos planes de igualdad, que deben negociar y registrar todas las empresas con 50 o más empleados y que incluyen la auditoría retributiva, pero además un diagnóstico de la posible discriminación en todo el proceso, desde la selección del personal, la contratación, pasando por la corresponsabilidad de los cuidados, la prevención del acoso sexual y la infrarrepresentación de las mujeres en determinados puestos. En este último caso, puede incluir medidas de acción positiva para equilibrar esa presencia.

Además de ese diagnóstico general de la situación, debe incluir objetivos claros para corregir desigualdades, medidas, plazos y un sistema de evaluación. No puede durar más de cuatro años y debe contar, al menos, con una evaluación intermedia y final de la mesa negociadora.

2. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Real Decreto 902/2020)

Este Real Decreto se complementa con el anterior. Su finalidad es lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Tal y como establece en la Exposición de Motivos se establece que **“el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo”** y para ello establece una serie de medidas y herramientas.

Entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE (es decir, el 14 de abril de 2021). (Nota: tres meses después del anterior).

Tiene como objetivo el facilitar la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

2.1 Ámbito de aplicación

Este RD 902/2020 se aplicará en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

NOTA: Al circunscribirse al ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores hay que interpretar que SÓLO aplicará a las cooperativas de trabajo respecto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

No obstante, y en función de la experiencia recabada, es factible que puedan surgir “situaciones conflictivas” lo que nos ha de llevar a iniciar un “argumentario” al respecto.

2.2 Principio de transparencia retributiva

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel 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 a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, **particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, 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.**

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

- 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 fuera de aplicación
- y el derecho de información de las personas trabajadoras.

2.3 La obligación de igual retribución por trabajo 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.

NOTA: Resulta cuando menos “curioso” que el Real Decreto cite “igual retribución por trabajo de igual valor”, que es una de las máximas de las Cooperativas de Trabajo para sus personas y uno de los motivos por la práctica inexistencia de brecha salarial (brecha retributiva). En los Informes, estudios y comunicaciones de COCETA siempre se resalta que “la retribución en las cooperativas de trabajo se produce en función de que a igual trabajo igual retribución”.

Ahora el Real Decreto establece que 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,*

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado
COCETA

Calle Virgen de los Peligros, 3 planta 4. Madrid 28013



confederacion@coceta.coop

www.coceta.coop



@Coopsdetrabajo

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 tal efecto la norma indica lo que ha de entender por:

- a) 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) Condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) 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) Condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores y que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de **adecuación, totalidad y objetividad**, que especifica el Real Decreto en su Artículo 4 apartado 4.

2.4. Registro retributivo

Aunque el Real Decreto indica “Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos” hemos de interpretar que el Real Decreto se está refiriendo a las empresas dentro de su ámbito de aplicación (Estatuto de los Trabajadores), con lo que en el caso de las Cooperativas de Trabajo no resultaría de aplicación para aquellas Cooperativas de Trabajo que están formadas SÓLO por personas socias trabajadoras.

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.

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 ← Nueva referencia al Estatuto de los Trabajadores.

2.5. Igualdad retributiva en contratos a tiempo parcial

El RD establece expresamente que los **empleados a tiempo parcial** tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

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.

2.6. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente RD, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales necesarios.

2.7. Guía técnica para realizar las auditorías retributivas

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Madrid, 16 de octubre de 2020