



ESTUDI JURÍDIC NEXUS

Avda. Diagonal, 419, 2º, 2ª

08008 – Barcelona

Tel. 93 202 11 81 Fax. 93 201 58 70

## **POLITICAS DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva:

1. Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar **el principio de transparencia retributiva** a través de los instrumentos regulados en la presente norma.
2. **La obligación de igual retribución** por igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y a los convenios y acuerdos colectivos.
3. Todas las empresas deberán disponer de un **registro retributivo** de toda la plantilla, **incluidos directivos y altos cargos**, a partir de la entrada en vigor del R.D., esto es en el plazo de 6 meses desde su publicación, el 14 de octubre de 2.020. El periodo temporal de referencia del mismo es de un año natural. Con carácter previo a la elaboración del correspondiente registro, **se deberá consultar (que no negociar) a la representación legal de los trabajadores/as con una antelación mínima de diez días**. El documento en que conste el registro podrá tener, si así lo decide la empresa, el formato establecido en las webs oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
4. El Registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada y un acceso a la información retributiva de las empresas al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
5. **Debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.**



ESTUDI JURÍDIC NEXUS

Avda. Diagonal, 419, 2º, 2ª

08008 – Barcelona

Tel. 93 202 11 81 Fax. 93 201 58 70

6. La representación legal de los trabajadores/as tiene **derecho a acceder al contenido íntegro del registro**. Los trabajadores /as sólo podrán acceder a las diferencias porcentuales que existieran en los promedios de retribuciones de los hombres respecto de las mujeres, sin que consten los promedios en cifras absolutas y desagregando esta información según la naturaleza de la percepción y la clasificación profesional aplicable.
7. Las empresas que tengan 50 o más trabajadores, que ya están obligadas a elaborar un plan de Igualdad de conformidad con el R.D. 901/2020, **deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva**. Ésta deberá contener las siguientes obligaciones:
  - a. Realización de una evaluación de los puestos de trabajo, con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
  - b. Establecimiento de un plan de actuaciones para corregir las eventuales desigualdades, determinar objetivos, y actuaciones concretas, designando personas responsables de su implantación y seguimiento.
  - c. Plan de actuación que debe contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.
8. **La Auditoría forma parte del Plan de Igualdad y deberá realizarse como máximo cada 4 años** y se aplicará en los plazos establecidos en la Disposición Transitoria Decimosegunda de la Ley Orgánica 3/2007:
  - Empresas de más de 150 y hasta 250 trabajadores: **un año**,
  - Empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores: **dos años**,
  - Empresas de 50 a 100 trabajadores: **tres años**. Todos los plazos se computarán **desde el 8 de marzo de 2.019**.
9. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas **deberán tener un registro retributivo, que deberá incluir la justificación de por qué se produce una diferencia retributiva cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más**, de conformidad con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.
10. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.
11. Los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, con la colaboración de los interlocutores sociales, realizarán una Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas, igualmente, el Instituto de la Mujer, en colaboración con dichos



ESTUDI JURÍDIC NEXUS

Avda. Diagonal, 419, 2º, 2ª

08008 – Barcelona

Tel. 93 202 11 81 Fax. 93 201 58 70

interlocutores, elaborará una Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas.

12. **El presente R.D. entrará en vigor a los seis meses de su publicación** en el Boletín Oficial del Estado, que se ha llevado a cabo el 14 de octubre de 2.020.

Salvo mejor criterio, Barcelona, 19 de octubre de 2.020

---

*El contenido de esta comunicación tiene como finalidad la información general sobre novedades legislativas o jurisprudenciales, sin que su envío pueda constituir un acto de asesoramiento o consultoría profesional, ni pueda utilizarse por el receptor como elemento básico para la adopción de medidas o decisiones con trascendencia legal.*

---