



IGUALDAD RETRIBUTIVA

A propósito del RD Real Decreto 902/2020,
de 13 de octubre

2025

Con la nueva normativa, cristaliza el Principio de Igualdad retributiva por un trabajo de igual valor que ya estaba contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo integrar las empresas el Principio de transparencia retributiva para su cumplimiento a través de distintos instrumentos.

En esta guía resolvemos cuestiones tales como: cuáles son esos instrumentos que ha de adoptar el empresario, qué se entiende por un trabajo de igual valor, así como la distinción entre un Registro Salarial o retributivo y una Auditoria Retributiva para garantizar la igualdad en materia salarial entre mujeres y hombres exigida a las empresas, y quiénes y en qué medida tienen acceso a esa información



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

ÍNDICE



1. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA ----- 4

2. INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA --- 6

3. TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL ----- 10

1. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

1.1 ¿Qué es el principio de transparencia retributiva?

Es la garantía de la **aplicación efectiva del Principio de igualdad de trato y no discriminación**, en materia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, cuando desempeñando un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que pueda justificarse objetivamente.

1.2 ¿Qué se entiende por trabajos de igual valor?

Dos trabajos tendrán igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación que sean exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con el desempeño, así como las condiciones laborales en las que las actividades se desempeñen sean equivalentes.

1.3 ¿Existe diferencias de igualdad retributiva entre personas trabajadoras a tiempo completo y a tiempo parcial?

No, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial **tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas a tiempo completo**. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.



1.4 ¿A quién aplica la igualdad retributiva por trabajo de igual valor?

A **todas las empresas** con independencia del número de trabajadores que se tenga. También aplica a los convenios y acuerdos colectivos.

1.5 ¿Cómo se aplica la transparencia retributiva?

Al menos a través de los **siguientes instrumentos**:

- Registros retributivos
- Auditoría retributiva
- Sistema de valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional en concordancia con el convenio colectivo.
- Derecho de información de las personas trabajadoras



2. INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

REGISTRO RETRIBUTIVO

2.1 ¿Qué es el Registro Retributivo o Registro Salarial?

Es el instrumento que deben tener todas las empresas donde se recojan las percepciones económicas de todas personas trabajadoras, incluido el personal directivo y los altos cargos.

2.2 ¿Qué contenido debe tener el registro?

El Registro debe incluir los valores medios (media aritmética y la mediana de lo realmente percibido) de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales de toda la plantilla desagregados por sexo, en función de su naturaleza, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa.

2.3 ¿Qué sucede con las empresas de más de 50 trabajadores?

Las empresas de más de 50 trabajadores (las obligadas a tener Planes de Igualdad) su registro retributivo o salarial tiene unas particularidades adicionales:

- a) Deberán reflejar además las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de puestos de igual valor según la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo y conforme al contenido anteriormente expuesto;
- b) Deberán incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del ET, cuando la media o la mediana difieran en un 25% o más, entre uno y otro sexo.

2.4 ¿Cómo se elabora el registro?

Se elabora por la empresa si bien, para ello o en su caso para su modificación, deberá ser consultado previamente, con al menos 10 días de antelación la representación legal de las personas trabajadoras.

2.5 ¿Cuál es el periodo de referencia que debe contener el registro?

El periodo temporal de referencia del Registro será, con carácter general, el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que sean necesarias en caso de que existan alteraciones sustanciales de los elementos que lo integren.

2.6 Derecho de información de las personas trabajadoras: ¿quién puede acceder al registro salarial?

El acceso al registro se realiza a través de la representación legal de los trabajadores, siempre que exista, teniendo derecho a acceder al contenido íntegro del registro.

Si no tengo representación legal de los trabajadores podrán acceder los propios trabajadores, si bien, en este supuesto la información se limitará a las diferencias que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres desgregadas en atención a la naturaleza de la retribución y sistema de clasificación profesional.



2.7 ¿Desde cuándo tengo obligación de tener un registro salarial o retributivo?

Desde que se modificó el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores el 8 de marzo de 2019 por el Real Decreto-ley 6/2019.

2.8 ¿De qué plazo dispongo para adaptarlo a la nueva regulación del RD 902/2020 de Igualdad Retributiva?

De 6 meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Esto es, hasta el 14 de abril de 2021.



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

2.9 ¿Qué es una auditoría retributiva?

Es el medio para 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, con el objeto de evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes en la empresa a los efectos de garantizar la igualdad retributiva, asegurar la transparencia retributiva y el seguimiento del sistema retributivo.

2.10 ¿Qué vigencia tendrá la auditoría retributiva?

La misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forme parte, salvo que se determine una inferior.

2.11. ¿Qué sucede con la auditoría retributiva si ya tengo un Plan de Igualdad?

En ese caso se dispone de un plazo de 6 meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Esto es, hasta el 14 de abril de 2021.

2.12. ¿Cuál es el contenido de la auditoría retributiva?

Requiere:

- Diagnóstico sobre la situación retributiva en la empresa previa valoración de los puestos de trabajo y del análisis de otros posibles factores desencadenantes de las diferencias retributivas. Entre otros, el diseño/uso de medidas de conciliación, y corresponsabilidad, dificultades en la promoción profesional o económica, etc.
- Un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y sistema de seguimiento.



SISTEMA DE VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO (clasificación profesional en concordancia con el convenio colectivo)

2.13. ¿Qué papel juega la negociación colectiva en la valoración de puestos de trabajo?

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada grupo y nivel profesional, respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual de retribución para puestos de igual valor.

3. TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

3.1 ¿Qué sucede si las empresas incumplen el Principio de transparencia retributiva?

La información retributiva o la falta de información del registro retributivo podrá servir para el ejercicio de acciones administrativas o judiciales, tanto individuales como colectivas.

La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del ET (diferencias mayores del 25%) no puede aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

De acuerdo la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las sanciones por discriminación, en este caso salarial, son calificadas como falta muy grave con una multa que puede oscilar **desde un mínimo de 6.251 euros hasta un máximo de 187.515 euros.**



¿Podemos ayudarte?

Te recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales:

info@cecamagan.com





CECA MAGÁN
ABOGADOS

#EstiloCeca



Contacto

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

MADRID

BARCELONA

SEVILLA

S/C DE TENERIFE

LAS PALMAS

VIGO