

El R.D 902/2020 de 13 de octubre desarrolla el R.D 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, que introducía, entre otras cosas la Obligación de Todas las empresas de llevar un Registro Retributivo.

### R.D Ley 6/2019.

Este Real Decreto Ley fijaba la **obligación de todas las empresas**, desde el 8 de marzo de 2019, de llevar un **registro** con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Esta obligación quedó recogida en el **Artículo 28.2 del EETT**:

### R.D 902/2020.

Ahora, el R.D 902/2020 desarrolla reglamentariamente esta obligación:

#### **Ambito de Aplicación.**

Será de aplicación en todas las empresas en el ámbito de las **relaciones laborales** reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 2).

#### **Principio de Transparencia Retributiva.**

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel **que permite obtener información** suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a la retribución de las personas trabajadoras a través de los **registros retributivos**, la **auditoría retributiva**, el **sistema de valoración de puestos de trabajo** y el derecho de información de las personas trabajadoras.

## Normas Generales del Registro Retributivo.

- Todas las empresas deben llevar un Registro Retributivo de **toda su plantilla**.
- El período temporal de referencia es el **año natural**.
- Obligación de **consulta previa a la RLT**, Representación Legal de los Trabajadores.
- **Formato libre**. Se puede utilizar el de las webs del M<sup>o</sup> de Trabajo o M<sup>o</sup> Igualdad.
- **Derecho de Acceso Libre** al contenido íntegro del registro por la **RLT**.
- **Cuando no existe RLT**, la persona trabajadora será informada únicamente de las diferencias porcentuales que existieran en los promedios de retribuciones entre hombres y mujeres.
- Existen **dos clases de registros retributivos diferenciados**, según si la empresa tiene la obligación de elaborar un **Plan de Igualdad o no**.

## Registro Retributivo en empresas No obligadas a negociar un plan de igualdad.

- El registro retributivo es obligatorio para todas las empresas **desde el 8 de marzo de 2019**.
- Las empresas tienen un **plazo de 6 meses para adaptar los registros** que tuvieran elaborados a las disposiciones contenidas en el R.C 902/2020.
- **Contenido del Registro**: El registro deberá contener, **desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido** en concepto de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación profesional.
- **Desagregación según naturaleza de la retribución**. La información debe desagregarse especificando de modo diferenciado entre **salario base**, cada uno de los **complementos salariales**, y cada una de las **percepciones extrasalariales**.

## Registro Retributivo en empresas obligadas a negociar un plan de igualdad

**\*\*Están obligadas ya a negociar un plan de igualdad las empresas de más de 150 trabajadores; estarán obligadas a hacerlo desde el 7 de marzo de 2021 las empresas de más de 100 trabajadores; Y estarán obligadas a negociarlo a partir de 7 de marzo de 2022 las empresas de más de 50 trabajadores.**

A partir de esas fechas, en las que existe obligación de negociar un plan de igualdad, en función del número de trabajadores, les será de aplicación también la obligación de registro retributivo con las **siguientes particularidades**:

- **Registro vinculado al Plan de Igualdad.**
- El registro deberá realizarse **sobre las agrupaciones de los puestos de igual valor**, conforme a la valoración de puestos de trabajo regulada en los artículos 4 y 8.1 del R.D 902/2020.
- Cuando el resultado del registro arroje una **diferencia igual o superior al 25 %** entre las remuneraciones totales entre personas trabajadoras **de un sexo sobre el otro**, el **registro deberá incluir una justificación** de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.
- **Auditoría Interna Retributiva.** Los planes de igualdad deben incluir una auditoría interna retributiva que refleje el cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Su vigencia** será la del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Debe contener un **Diagnóstico** de la situación retributiva en la empresa y un plan de actuación para la corrección de las desigualdades que, en su caso se detecten.

## **Igualdad Retributiva de las personas trabajadoras a Tiempo Parcial.**

### **Principio de Proporcionalidad.**

El principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras a tiempo parcial resultará de aplicación cuando lo exija su finalidad o naturaleza y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

### **Repercusión Negativa.**

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

### **Entrada en Vigor.**

El reglamento de igualdad retributiva entrará en vigor a los **seis meses de su publicación**, es decir, el 14 de marzo de 2021.