CONTROLLED 10-PAGE PREVIEW

España — vista previa controlada de 10 páginas

ESPAÑOL

El Real Decreto 902/2020 está vigente. El Real Decreto 723/2026 está vigente desde el 5 de octubre de 2026, pero transpone la Directiva (UE) 2019/1152. La transposición completa de la Directiva (UE) 2023/970 sigue NOT_VERIFIED.

Material operativo y de preparación, no asesoramiento jurídico individual ni certificación. Requiere revisión jurídica española, revisión lingüística y adopción empresarial. La PTD permanece NOT_VERIFIED: no se presentan como vigentes sus derechos, umbrales, trigger del 5 % o sanciones hasta verificar la norma final publicada.

ENGLISH

Royal Decree 902/2020 is in force. Royal Decree 723/2026 has applied since 5 October 2026 but implements Directive (EU) 2019/1152. Complete transposition of Directive (EU) 2023/970 remains NOT_VERIFIED.

This controlled operational material is not employer-specific legal advice, state certification, compliance by download or a zero-risk guarantee. Qualified local legal review, qualified language review and employer adoption remain required. Where the source is guidance, a draft, notification metadata or a consolidated information copy, that limitation is preserved. No date, threshold or sanction may be activated from this pack where the national source is marked NOT_VERIFIED or FUTURE_EFFECTIVE.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

EXECUTIVE SUMMARY

Resumen ejecutivo

ESPAÑOL

Este es un paquete de cumplimiento actual y readiness. La capa vinculante actual exige registro retributivo para todas las empresas incluidas, auditoría cuando forma parte del plan de igualdad y valoración objetiva de puestos. El RD 723/2026 refuerza la información escrita sobre el contrato, salario y elementos variables. Las obligaciones PTD todavía no confirmadas se mantienen en un registro de preparación y no se activan como derecho español vigente.

ENGLISH

This is a current-compliance and readiness pack. The binding current layer requires a remuneration register for every covered employer, an audit where part of the equality plan and objective job evaluation. RD 723/2026 strengthens written information on the contract, pay and variable elements. PTD duties not yet confirmed are kept in a readiness register and are not activated as current Spanish law.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

LEGAL BASIS AND TIMELINE

Base jurídica y cronología

ESPAÑOL

El RD 902/2020 se publicó el 14 de octubre de 2020 y entró en vigor el 14 de abril de 2021. Su texto consolidado del BOE es informativo. El RD 723/2026 se publicó el 15 de septiembre y entró en vigor el 5 de octubre de 2026; su objeto es la Directiva 2019/1152, no la transposición completa de la Directiva 2023/970. La consulta previa del MITES de 23 de abril de 2026 acredita un proceso PTD, no una norma final.

ENGLISH

RD 902/2020 was published on 14 October 2020 and entered into force on 14 April 2021. Its BOE consolidated text is informational. RD 723/2026 was published on 15 September and entered into force on 5 October 2026; it implements Directive 2019/1152, not complete transposition of Directive 2023/970. The MITES prior consultation of 23 April 2026 evidences a PTD process, not a final rule.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

EMPLOYER SCOPE AND APPLICABILITY

Ámbito de aplicación para la empresa

ESPAÑOL

Mantener un registro retributivo para toda la plantilla, incluida dirección y altos cargos. El periodo de referencia es generalmente el año natural y debe actualizarse tras cambios sustanciales. Cuando exista representación legal, esta accede al contenido íntegro; sin representación, el acceso individual se limita a diferencias porcentuales conforme al artículo 5. Verifique además convenio, comunidad autónoma, plan de igualdad y régimen público/privado.

ENGLISH

Maintain a remuneration register for the entire workforce, including management and senior executives. The reference period is generally the calendar year, and the register must be updated after material changes. Where legal representatives exist, they access the full content; without representation, individual access is limited to percentage differences under Article 5. Also confirm collective agreement, autonomous-community rules, equality plan and public/private regime.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

RECRUITMENT AND PRE-EMPLOYMENT TRANSPARENCY

Selección y transparencia precontractual

ESPAÑOL

El RD 902/2020 exige transparencia y valoración sin sesgo, pero no debe presentarse como transposición completa de los derechos de contratación de la PTD. Como readiness, vincule cada oferta a job_id, funciones reales, grupo de igual valor y rango aprobado, y elimine consultas sobre historial salarial antes de que la norma final lo active. Bajo RD 723/2026 entregue por escrito salario base, complementos, periodicidad, método de pago y cálculo de variables cuando proceda.

ENGLISH

RD 902/2020 requires transparency and unbiased evaluation but must not be presented as complete transposition of PTD recruitment rights. As readiness, link every vacancy to job ID, actual duties, equal-value group and approved range, and remove salary-history enquiries before the final measure activates the rule. Under RD 723/2026, provide written base pay, supplements, payment frequency/method and variable calculation where applicable.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

WORKER INFORMATION RIGHTS AND PRIVACY

Derechos de información de las personas trabajadoras y privacidad

ESPAÑOL

El registro facilita acceso según exista o no representación. Consulte a la representación legal al menos diez días antes de elaborar o modificar el registro y conserve convocatoria, intercambio y versión final. Los derechos PTD de información individual, plazo de dos meses y aviso anual permanecen en readiness hasta verificar la norma final española. No mezcle esa preparación con derechos ya vigentes bajo RD 902/2020.

Aplique minimización, finalidad, acceso por roles y control de grupos pequeños. Separe nómina identificada y agregados comunicables. Registre base jurídica, destinatarios, conservación, correcciones y seguridad. No revele el salario de una persona mediante medias, medianas o texto libre.

ENGLISH

The register supports access depending on whether representatives exist. Consult legal worker representatives at least ten days before creating or modifying the register, retaining invitation, exchange and final version. PTD individual information rights, two-month deadline and annual notice remain readiness items until a final Spanish measure is verified. Do not conflate that preparation with rights already effective under RD 902/2020.

Apply data minimisation, purpose limitation, role-based access and small-cell controls. Separate identified payroll data from publishable aggregates. Record the lawful basis, recipients, retention period, correction workflow and security controls. Do not disclose an identifiable colleague's pay through an average, a narrow category or a free-text explanation. Keep analytical job value separate from personal performance and special-category data.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

REPORTING THRESHOLDS AND DEADLINES

Información, umbrales y plazos

ESPAÑOL

El RD 902/2020 exige medias y medianas de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregadas por sexo y sistema de clasificación. En empresas con auditoría, agrupe también trabajos de igual valor y documente la justificación cuando la media o mediana total de un sexo supere a la del otro al menos un 25 %. Los umbrales y fechas 250/150/100 de la PTD se usan solo para readiness hasta la norma final.

ENGLISH

RD 902/2020 requires means and medians of salary, supplements and non-salary payments, disaggregated by sex and classification system. For employers with an audit, also group work of equal value and document the justification where the total mean or median for one sex exceeds the other by at least 25%. PTD 250/150/100 thresholds and dates are readiness only until the final measure.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

SAME WORK, WORK OF EQUAL VALUE AND ACLASA

Mismo trabajo, trabajo de igual valor y ACLASA

ESPAÑOL

La valoración debe abarcar todas las tareas y funciones, considerar globalmente los factores, ser objetiva, adecuada al sector y fiable con independencia de la modalidad contractual. La auditoría debe diagnosticar el sistema, sesgos, promoción y factores que explican diferencias, y definir un plan de actuación. ACLASA aporta una medición analítica; no sustituye el juicio de igual valor ni el procedimiento oficial español.

ACLASA usa el núcleo bloqueado aclasa.job-value.1200.b01-b15: cuatro factores, catorce subfactores, 1.200 puntos y bandas B01–B15. Se valora el puesto, no la persona, el título o el salario histórico. Grupo de igual valor, score, banda, CNO/ISCO, clasificación convencional y rango son campos separados.

ENGLISH

Evaluation must cover all duties and functions, consider factors globally, remain objective, sector-appropriate and reliable regardless of contract type. The audit must diagnose the system, bias, promotion and factors explaining differences, then define an action plan. ACLASA supplies analytical measurement; it does not replace the equal-value judgment or official Spanish procedure.

ACLASA uses the locked aclasa.job-value.1200.b01-b15 analytical core: four factors, fourteen default subfactors, a maximum of 1,200 points and bands B01-B15. Rate the requirements of the actual job, not the current holder, title, salary or bargaining power. Keep the statutory equal-value category, ACLASA score and band, ISCO code, collective classification and pay range as separate governed fields. A band or code is evidence context; it is not by itself a legal conclusion that two jobs are of equal value.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

REMEDIES, BURDEN OF PROOF AND SANCTIONS

Reparación, carga de la prueba y sanciones

ESPAÑOL

Las discriminaciones retributivas pueden generar tutela administrativa y judicial. La justificación del 25 % no elimina por sí sola indicios de discriminación. Conserve diagnóstico, razones objetivas, consulta y plan de acción. El trigger PTD del 5 % y seis meses se mantiene como control de readiness, no como obligación española confirmada en este paquete. Verifique infracciones y sanciones en la normativa vigente y el caso concreto.

ENGLISH

Pay discrimination may trigger administrative and judicial protection. A 25% justification does not by itself remove indications of discrimination. Retain diagnosis, objective reasons, consultation and action plan. The PTD 5%/six-month trigger remains a readiness control, not a confirmed Spanish duty in this pack. Verify offences and sanctions under current law and the specific case.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED

90-DAY PLAN, RACI AND EVIDENCE

Plan de 90 días, RACI y evidencias

ESPAÑOL

Programa único: inventario de entidades; registro de puestos; prueba de funciones; doble evaluación; calibración; grupos de igual valor; conciliación de componentes; registro RD 902; auditoría si aplica; prueba RD 723; matriz readiness PTD; privacidad; consulta; aprobación; comunicación; versionado y seguimiento de excepciones.

Accountable: responsable HR/Reward España. Responsible: RR. HH., nómina, selección y HRIS. Consulted: abogado laboralista español, DPO, finanzas, auditoría interna y representación legal. Informed: mandos, plantilla y candidatos. Quien prepara una decisión material no puede ser su único aprobador independiente.

Evidencias: memo de ámbito; entidad y plantilla; convenio y reglas autonómicas; job register; 14 subfactores; formación; calibración; grupos de igual valor; diccionario retributivo; rangos; registro y consulta de diez días; auditoría/plan si aplica; prueba RD 723; gap register PTD; privacidad; remediación; aprobación; comunicación; fuentes; hash y rollback.

ENGLISH

Run one controlled implementation programme. Inventory legal entities and worker counts; freeze a dated job register; collect evidence of actual duties; evaluate jobs with trained raters; calibrate boundary and gender-segregated roles; create separate equal-value groups; reconcile every pay component; test recruitment and worker-request workflows; complete privacy review; obtain local legal and worker-representative input; approve, communicate and version the policy; then monitor exceptions, complaints and regulatory change.

Accountable: country HR/Reward lead. Responsible: HR operations, payroll, talent acquisition and HRIS owners. Consulted: qualified local employment counsel, data-protection lead, finance, internal audit and worker representatives where applicable. Informed: managers, workers and candidates through the legally required channel. No single function may both create and independently approve a material equal-value or remediation decision.

Minimum evidence set: applicability memo; legal-entity and headcount snapshot; current collective instruments; job and worker population registers; fourteen-subfactor evidence; rater training and conflict declarations; calibration log; equal-value grouping rationale; complete pay-component dictionary; pay-range and positioning rules; recruitment templates; worker-request and response log; reporting reconciliation; privacy assessment and access log; worker-representative consultation; remediation register; approval record; communication proof; source register; version hash and rollback copy.

IMPLEMENTATION SIGNAL

CURRENT_FRAMEWORK_EFFECTIVE_PTD_TRANSPOSITION_NOT_VERIFIED • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00 • PTD_COMPLETE_TRANSPOSITION:NOT_VERIFIED