



REGISTRO RETRIBUTIVO

¿Qué es un registro retributivo?

El RD Ley 6/2019 modificó en su día el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores para incluir la **nueva obligación para las empresas: el registro salarial**. El nuevo RD especifica más detalles sobre cómo debe llevarse a cabo esta obligación.

El registro retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres de tu plantilla.

El fin de este registro es garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar un acceso a esta información, independientemente del tamaño de la empresa.

En el registro retributivo se deberá incluir toda la información sobre los salarios, incluyendo personal directivo y altos cargos.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor ¿Qué se considera un trabajo de igual valor?

El artículo 4 regula la **obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, definiendo **qué se considera un trabajo de igual valor**: aquel que realiza las mismas funciones, con los mismos factores y condiciones laborales y exige los mismos requisitos profesionales o de formación para su realización.

Además, se deberá aplicar el principio de transparencia retributiva en los registros retributivos, así como en las auditorías retributivas y sistema de valoración de trabajo, que también incluye la norma y más adelante veremos.

¿Qué es el principio de transparencia retributiva?

El artículo 3 de la norma establece que **los convenios colectivos a partir de ahora tendrán que integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva**, de forma que permita obtener información sobre los aspectos que componen la retribución de los trabajadores.

El fin de este principio será identificar las discriminaciones directas o indirectas respecto a las valoraciones de puestos de trabajo cuando, desempeñando un trabajo de igual valor, se reciba un salario inferior sin que pueda justificarse.

¿Qué empresas están obligadas a realizar un registro retributivo? ¿Y en qué plazo?

Según el artículo 5, **todas las empresas tendrán que realizar un registro retributivo** de toda su plantilla, incluyendo personal directivo y altos cargos.



La obligación de realizar un registro retributivo ya existía desde 2019. Si bien, tras el desarrollo normativo de 2020, se estableció un plazo de adaptación de 6 meses para adaptarse a las nuevas obligaciones.

Esto implica que, **a partir del 13 de abril de 2021 todas las empresas deberán contar con un registro retributivo adaptado al RD 902/2020.**

¿Cómo se debe realizar el registro retributivo? ¿Qué datos tengo que incluir?

El registro retributivo deberá incluir los siguientes datos desagregados por sexo:

- Salario total anual y brecha de género de este concepto.
- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Cada uno de ellos deberá desglosarse por categoría profesional, grupo profesional y puesto de trabajo.

Además, deberá establecerse la **media aritmética** y la **mediana** de lo realmente percibido **por cada grupo profesional, categoría, puesto**, etc (es decir, por los puestos de trabajo de igual valor).

Importante: toda la información deberá **desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución**, incluyendo salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales, de forma diferenciada.

El periodo de referencia será de **1 año natural**, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos.

Por el momento no existe un formato del registro retributivo oficial. Algunas comunidades autónomas, como la de Cataluña y Andalucía han publicado un modelo de registro. No obstante, estamos a la espera de que el Ministerio de Trabajo o de Igualdad publique algún modelo en su web.

Se deberá **consultar al representante legal de los trabajadores 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.**

En el caso de que se aprecie alguna anomalía o mala práctica en igualdad retributiva, la empresa deberá incluir en el documento qué medidas va a aplicar para rectificar esas circunstancias. Cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores y exista una diferencia



de un 25% o más entre los salarios de hombres y mujeres, debe incluirse en el registro salarial una **justificación** de que esa diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

La norma prevé un desarrollo en el que se especifique el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

¿Qué trabajadores tendrán acceso al registro retributivo?

Los trabajadores podrán acceder al registro retributivo a través de los representantes legales de los trabajadores, teniendo derecho a conocer su contenido.

En el caso de que no exista representación legal, la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres. Que se deberán desglosar según la naturaleza de la retribución y clasificación.

¿Cómo debe hacerse el registro retributivo si se exige auditoría retributiva?

Las empresas obligadas a realizar un plan de igualdad tendrán que incluir en él una auditoría retributiva para comprobar si se cumple el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial.

En el caso de que la empresa deba realizar esta auditoría retributiva, el registro retributivo tendrá que reflejar también las **medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**, aunque pertenezcan a diferentes clasificaciones profesionales, desglosados por sexo.

Así mismo, se añadirá una **justificación cuando haya una diferencia entre la media aritmética o la mediana** de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un 25% o más respecto a hombres y mujeres.

En nuestro artículo sobre cómo se realiza un plan de igualdad podrás encontrar más información sobre el plan de igualdad, la auditoría retributiva y las empresas obligadas.

¿Qué sanciones pueden aplicarme si no dispongo del registro retributivo?

El artículo 10 del RD 902/2020 establece que la ausencia del registro retributivo podrá dar inicio a acciones administrativas y judiciales y/o a la aplicación de las sanciones por discriminación.



Las empresas que falseen o no realicen el registro retributivo podrían ser sancionadas según el régimen de infracciones y sanciones de la LISOS, en función de la gravedad de los hechos. **Para las infracciones más graves podrán imponerse sanciones de entre 6.251 y 187.515 euros.**