



1 9 8 0
CONSULTORS
L E G A L S

REGISTRO RETRIBUTIVO

A partir del 14 de abril de 2021 todas las empresas están obligadas a contar con un registro retributivo, según el Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

¿Qué es un registro retributivo?

El RD Ley 6/2019 modificó el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores para incluir una **nueva obligación para las empresas, con independencia de su tamaño: el registro salarial**. El nuevo **RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** establece cómo debe ejecutarse esta obligación y el Ministerio de Igualdad por fin ha puesto a disposición de las empresas las herramientas para hacerlo.

El registro retributivo consiste en un documento que ha de recoger la información salarial de la empresa en su totalidad. Ha de expresar de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres que componen la plantilla.

El fin de este registro es garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar el acceso a esta información a los trabajadores y a la Autoridad Laboral. Aquellas empresas que dispongan de representación legal de los trabajadores, están obligadas a facilitar la información tal cual se recoge en el registro. Sin embargo, para aquellas que no se disponga de esta representación, los trabajadores únicamente tendrán acceso a los porcentajes de diferencias que el citado registro pueda arrojar.

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 (sólo obligatorias para empresas de más de 50 trabajadores) 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 las empresas y los convenios colectivos a partir de ahora tendrán que integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva**, de tal forma que se permita obtener información sobre los aspectos que componen la retribución de los trabajadores.

El fin de este principio es 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 objetivamente tal diferencia.

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

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, 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 14 de abril de 2021 todas las empresas deberán contar con un registro retributivo adaptado al RD 902/2020, de 10 de octubre.**

¿Cómo se debe realizar el registro retributivo? ¿Qué datos ha de recoger?

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

- Salario total anual.
- Salario base anual.
- Complementos salariales anuales.
- Percepciones extrasalariales.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias.

Para cada uno de estos conceptos se deberá reflejar la brecha de género, en el caso de existir.

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.

Recientemente el Ministerio de Igualdad ha diseñado una herramienta oficial para diseñar los Planes de Igualdad (obligatorios para empresas de más de 50 trabajadores) en la que se engloba el Registro Retributivo.

Para las empresas que tengan **representación legal de los trabajadores**, se le deberá **consultar 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.

¿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 éstos a conocer su contenido.

En el caso de que no exista representación legal, la información que se facilitará a los trabajadores que lo soliciten se limitará a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres.

¿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, desglosadas 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.

¿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.**

Para ayudarte a cumplir con tus obligaciones empresariales en materia de igualdad, contáctanos y te haremos un presupuesto personalizado.

Un saludo.

Departamento Laboral.