

nota informativa

Madrid, 16 de abril 2021

Respuestas sobre la obligación del registro retributivo en las empresas y herramientas para su implementación

Entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres

El presente documento tiene por objeto esclarecer las dudas que puedan existir en relación al **registro retributivo de obligatorio** cumplimiento para todas las empresas desde el pasado 14 de abril. A los efectos de esta nota, el registro salarial o retributivo se define como una de las medidas de transparencia retributiva consistente en el registro de toda la información salarial de la plantilla de las empresas desagregadas por sexo, categoría profesional o cualquier otro sistema de clasificación aplicable al amparo de lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "**RDIR**"). El objetivo último del RDIR es el de promover medidas efectivas que favorezcan la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, desarrollando mecanismos que permitan la identificación de desigualdades o discriminación por razón de sexo y garantizando así la igualdad retributiva.

1. Base jurídica

Si bien **desde el 8 de marzo de 2019** – fecha en que entra en vigor la modificación del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, "**ET**") – las empresas están obligadas a realizar un registro retributivo, su regulación detallada y las medidas concretas que tratan de garantizar la transparencia retributiva que pretende la identificación de la discriminación y entre las que se halla el registro retributivo, no **ha entrado en vigor hasta el 14 de abril de 2021**.

Asimismo, con motivo de la entrada en vigor del RDIR, se ha publicado una **Guía de uso de la Herramienta de Registro Retributivo**, herramienta elaborada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad poniendo así a disposición de las empresas un modelo de carácter voluntario.

2. Análisis jurídico

Como se ha señalado anteriormente, entre las medidas que promueven la igualdad retributiva se hallan los registros retributivos. Con base en el artículo 5.1 del RDIR, el **objetivo** del mismo consiste en:

“garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados”.

Para ello, es necesario que cada empresa incluya la **información salarial de la totalidad de sus trabajadores** - entendiendo por tales aquellos que prestan servicios por cuenta ajena, independientemente de la modalidad contractual que les vincula a la empresa – debiendo



tomar como **periodo de referencia el año natural**. Así, con independencia de la fecha de devengo de dichas retribuciones, el registro ha de contener necesariamente las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas (esto es, las **retribuciones efectivas**) a lo largo del periodo de referencia, pudiendo incorporar adicionalmente **retribuciones equiparables** y sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

Con carácter previo a la elaboración del registro y siempre que, una vez aprobado, desee modificar, es necesario llevar a cabo un **periodo de consultas**, con una antelación de al menos 10 días previos a la su preparación.

En lo que se refiere al **contenido específico del registro retributivo**, este debe incluir los valores medios (medias aritméticas y mediantes) de (i) salarios, (ii) complementos salariales y (iii) percepciones extrasalariales de los trabajadores desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. A efectos aclaratorios, hay que indicar que el **promedio (medias)** de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores, y la **mediana** de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor.

Asimismo, de conformidad con el artículo 6 a) RDIR, los **registros retributivos de las empresas con auditoría retributiva** deberán cumplir con la siguiente obligación:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

Adicionalmente, conviene recordar que los registros retributivos han de cumplir en todo caso con la obligación prevista en el artículo 28.3 ET en virtud de la cual, **en todas las empresas de 50 o más trabajadores**, cuando las **diferencias retributivas de los trabajadores de uno y otro sexo supere el veinticinco por ciento** con respecto a la masa salarial la empresa **deberá incluir en el registro retributivo una justificación** que acredite que las mismas no guardan relación con el sexo de los trabajadores.

Por último, a fin de garantizar la transparencia en materia retributiva, en relación al **acceso de los trabajadores y/o sus representantes a la información contenida en el registro retributivo**, el RDIR prevé las siguientes especialidades:

- De una parte, en caso de solicitarse tal información por parte de la persona trabajadora cuando no exista representación legal, la misma ha de limitarse a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas, a su vez, en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
- De otra parte, de solicitarse esta información directamente por la representación legal de los trabajadores, éstos podrán conocer el contenido íntegro del mismo.

Área Laboral
+ 34 917 81 61 60
info@ecija.com