

Circular Informativa E-20/2021
19 de Abril de 2021

IMPORTANTE: REGISTRO RETRIBUTIVO EN LA EMPRESA

Estimados Asociados:

A través de la presente os queremos reiterar y recordar la [Circular E-13/2021](#) del pasado 17-02-2021, en la que os informábamos de la obligatoriedad de todas las empresas de contar con un REGISTRO RETRIBUTIVO.

Desde el 14 abril de 2021, todas las empresas están obligadas a contar con un registro retributivo de toda su plantilla adaptado al [Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre](#), de conformidad con la modificación introducida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 6/2019.

El objetivo de esta obligación, según el artículo 4 del citado RD 902/2020 es exigir igual retribución por trabajo de igual valor, definiendo que se considera un trabajo de igual valor como 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.

¿En qué consiste este REGISTRO RETRIBUTIVO?

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 la plantilla, y donde se deberá incluir toda la información sobre los salarios, incluyendo personal directivo y altos cargos.

Este registro retributivo incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregada por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El registro salarial por género debe recopilarse en algún documento o herramienta y debe revisarse anualmente en función de la política salarial de la empresa para evitar que existan desigualdades en las retribuciones entre hombres y mujeres.

El registro retributivo deberá incluir los siguientes datos desglosados por género:

- 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 extra salariales 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).

Si, por cada una de las categorías, la diferencia existente entre los sexos es menor al 25% se entenderá como adecuada. De lo contrario, la persona que realiza el registro salarial deberá averiguar las causas de dichas diferencias. **Si no existieran causas**, más allá de la diferencia sexual, se entenderá como una **situación discriminatoria** y deberá ser corregida a la mayor brevedad posible

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.

El periodo temporal de referencia es el año natural, por lo que en este momento deberá elaborarse el registro retributivo correspondiente al año 2020.

La representación legal de los trabajadores deberá ser consultada, con una antelación de, al menos, 10 DÍAS con carácter previo a la elaboración y modificación del registro.

¿Quién puede consultar el registro retributivo?

El registro retributivo será accesible para los representantes legales de los trabajadores y también para las personas trabajadoras que lo soliciten, en caso de inexistencia de representación. Estas últimas personas sin embargo solo podrán conocer los porcentajes de diferencia entre los salarios de hombres y mujeres.

Régimen sancionador

LAS SANCIONES POR NO TENER EL REGISTRO RETRIBUTIVO ADAPTADO A LA NORMATIVA, vienen reguladas en el artículo 10 del RD 902/2020 que establece que para las infracciones más graves podrán imponerse sanciones de entre 6.251 y 187.515 euros.

¿Cómo elaborar el registro retributivo?

Según el ART 5.5 RD 902/2020 el documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. **Actualmente el formato es**

libre. [En este enlace puede descargar un modelo](#) que nos ha remitido la Confederación Granadina de Empresarios.

Asimismo, en la página del Ministerio de Igualdad existen herramientas para su confección bastante más complejas. [En este enlace pueden encontrar información](#), instrucciones y modelo de las plantillas del Ministerio.

Por otro lado, tenemos conocimiento de que los programas informáticos de gestión de nóminas cuentan con las actualizaciones precisas para facilitar parte de los datos y registros por persona que son necesarios para el análisis de la situación y para el comparativo que posteriormente hay que desarrollar y que requiere una labor de análisis.

Como siempre nos encontramos a tu disposición para cualquier duda o aclaración al respecto, así como si precisan la elaboración de dicho registro retributivo no dudéis en contactar con la Asesoría Jurídica de la Asociación.