



## CIRCULAR LABORAL 10/2021

16 de abril de 2021

### **ENTRADA EN VIGOR DE LAS NUEVAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA (REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE.)**

---

Como continuación a nuestra Circular Laboral 36/2020, del pasado 14 de octubre de 2020, en la que ya abordábamos los principales aspectos del Real Decreto (en adelante RD) 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, entendemos conveniente, ante las diversas y recurrentes consultas -y dudas- de las que hemos sido objeto a este respecto, reiterar y recordar las dos principales novedades de la citada norma reglamentaria: las derivadas y vinculadas al **registro retributivo que debe existir en todas las empresas** (si bien propiamente esta figura no es una novedad sí lo es su nuevo desarrollo y detalle implementado por el RD del que nos hacemos eco), y de la **auditoría retributiva** que se asocia a los planes de igualdad.

Es importante destacar que el registro salarial y la auditoría retributiva son obligaciones diferentes y diversas. El registro es, por indicarlo en términos gráficos, “*la radiografía*” del nivel retributivo de la empresa en un momento determinado, mientras que la auditoría da un paso más y procede a analizar los datos retributivos contenidos en el registro para identificar las posibles brechas y sus causas, en cuyo caso se deben proponer medidas correctoras. Para cumplir con estas obligaciones es imprescindible partir de un sistema de valoración de puestos de trabajo.

Y ya de entrada queremos aclarar una duda o error que se ha reiterado durante estas últimas semanas: **no es cierto, con carácter general, que todas las empresas de más de 50 personas empleadas tengan la obligación, en estos momentos, de elaborar una auditoría retributiva. Las empresas que están obligadas a realizar dicha auditoría son las que tienen un Plan de Igualdad. Y a fecha de la presente están obligadas a implementar este Plan las empresas de más de 100 personas trabajadoras.**

**Aquellas empresas de 50 a 100 personas trabajadoras tienen plazo hasta el 7 de marzo de 2022 (tal y como indicábamos en la Circular 36/2020) para llevar a cabo su Plan de Igualdad, y por ende, la citada auditoria retributiva.**

**Distinto sería el hecho de que empresas de entre 50 a 100 empleados, o incluso inferiores, ya tuvieran, por el motivo que fuere, un Plan de Igualdad. En este supuesto las auditorías retributivas contenidas en los Planes de Igualdad que estuvieran vigentes a 14 de abril de 2021, fecha de entrada en vigor del RD que comentamos, deberán adaptarse a lo dispuesto en esa norma antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador con la representación legal de los trabajadores.**

**En resumen, a lo que sí están obligadas, a fecha de la presente, todas las empresas, con independencia del número de empleados, es a tener un registro retributivo en la forma y modo previsto en el RD 902/2020**

## **1. REGISTRO RETRIBUTIVO.**

Desde el pasado 14 de abril de 2021, todas las empresas deben contar con un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto 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.

En consecuencia, nada tiene que ver el tamaño o la facturación de una empresa con la exigencia del mantenimiento de este registro, que se predica de todas las empresas sin excepción.

El RD 902/2020 desarrolla e implementa la obligación, ya fijada previamente por el **artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores**, de mantener un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su **representación legal** en la empresa, a este registro salarial.

### **1.1.- Características, contenido y ámbito temporal del registro.**

De manera sumamente práctica y resumida, debemos indicar que los principales aspectos de este registro son los siguientes:

- Se refiere a **toda la plantilla de la empresa (todos sus centros)**, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- Su objeto es 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.
- Debe incluir los **valores medios** de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Por tanto, el registro retributivo deberá detallar los siguientes datos desagregados/diferenciados por sexo:

- Salario total anual.
- Salario base anual.
- Cada uno de los complementos salariales anuales.
- Cada una de las percepciones extrasalariales.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias.

Todo ellos desglosados a su vez por categoría profesional, grupo profesional y puesto de trabajo, y sus medias aritméticas y medianas.

- Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por **inexistencia de representación legal**, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro: la información se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
- En las empresas que sí cuenten con **representación legal** de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.
- El periodo temporal de referencia será con carácter general el **año natural**, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.
- En cuanto al **formato del documento** en que consta el registro, podrá ser el que fijen las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. Por tanto, no existe un formulario específico obligatorio. El único requisito es que contemple toda la información indicada en la forma y modo prevista por la norma.

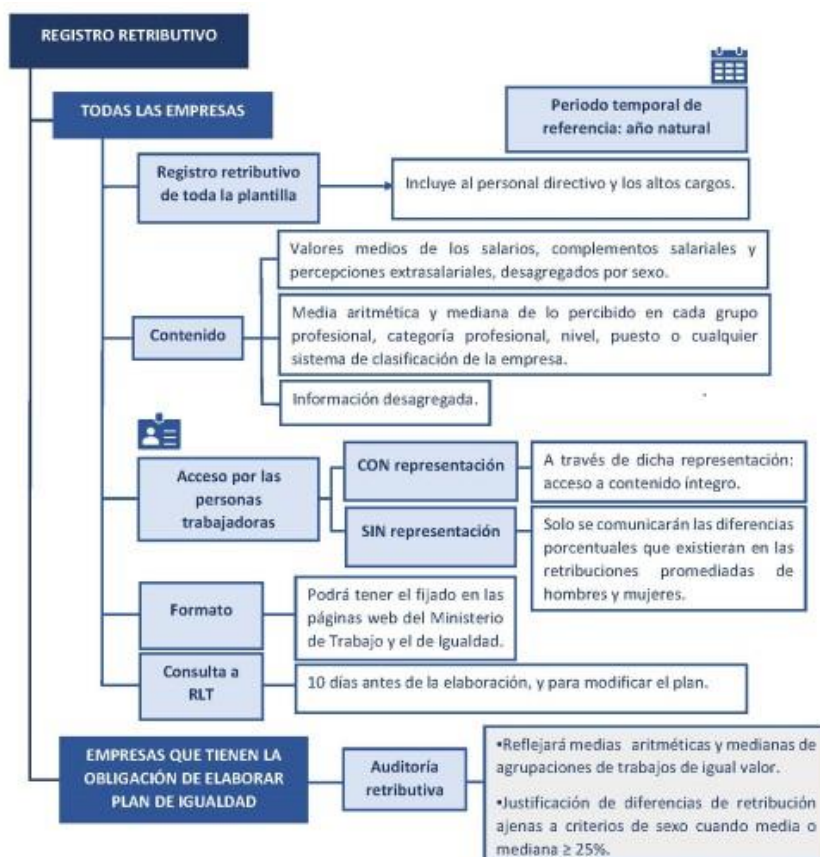
- La **representación legal** de las personas trabajadoras deberá ser **consultada – ello no significa que deba negociarse** - , con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.
- Se acaba de publicar una **herramienta práctica para elaborar estos registros salariales**, elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad y en colaboración con los agentes sociales, consiste en:
  - Un **fichero Excel** en el que se desarrolla un **modelo de registro retributivo** en el que simplemente hay que incorporar los datos y a partir de ellos, de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis.
  - Un **ejemplo de uso de dicho registro** a través del cual se pueden comprender los pasos a seguir.
  - Una **guía de uso** que proporciona las indicaciones necesarias para poder rellenar el fichero adecuadamente con los datos de la plantilla y posteriormente obtener a través de sus cálculos automatizados y tablas dinámicas los resultados de manera fácil.
  - En los siguientes **enlaces** se puede acceder a los archivos y ficheros en el mismo orden indicado anteriormente:
    - [Registro retributivo](#)
    - [Ejemplo de uso registro retributivo](#)
    - [Guía de uso](#)

### **1.2.- Especialidades del registro para empresas con auditoría retributiva, que son todas aquellas que elaboren un Plan de Igualdad.**

De acuerdo con el art. 6 del RD 902/2020 **el registro deberá incluir 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, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2).

### **1.3.- Cuadro resumen:**

A modo de resumen práctico de todo lo desarrollado hasta el momento en este apartado 1, desarrollamos un cuadro sintético al respecto de la figura del registro retributivo:

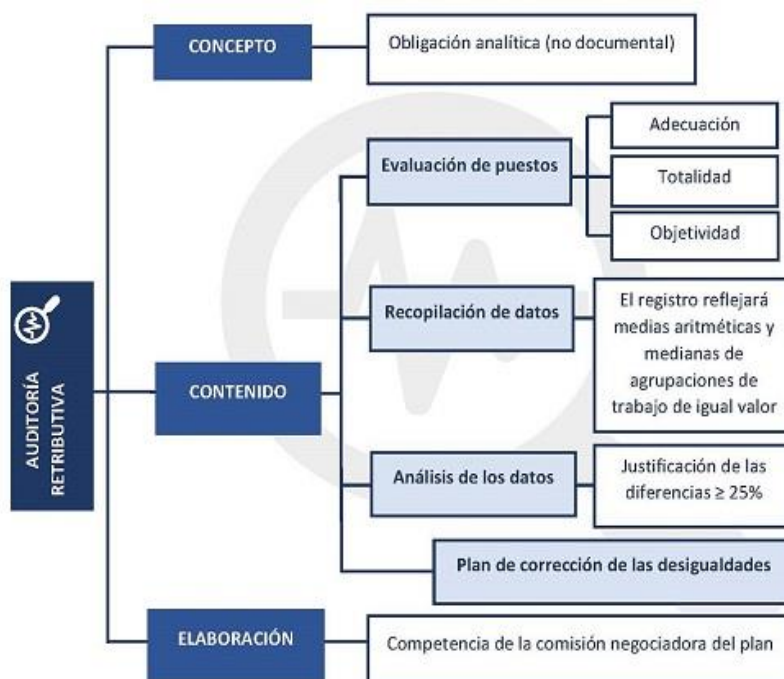


## 2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad (art. 46.2.e) como el RD 902/2020 (art. 7.1) obligan a la realización de una **auditoría para todas las empresas que elaboren un plan de igualdad**.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

La auditoría retributiva conlleva las siguientes **obligaciones para la empresa**: la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción); la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, o las exigencias de disponibilidad no justificadas; y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades. Nuevamente entendemos que un cuadro resumen de las principales obligaciones es sumamente clarificador:

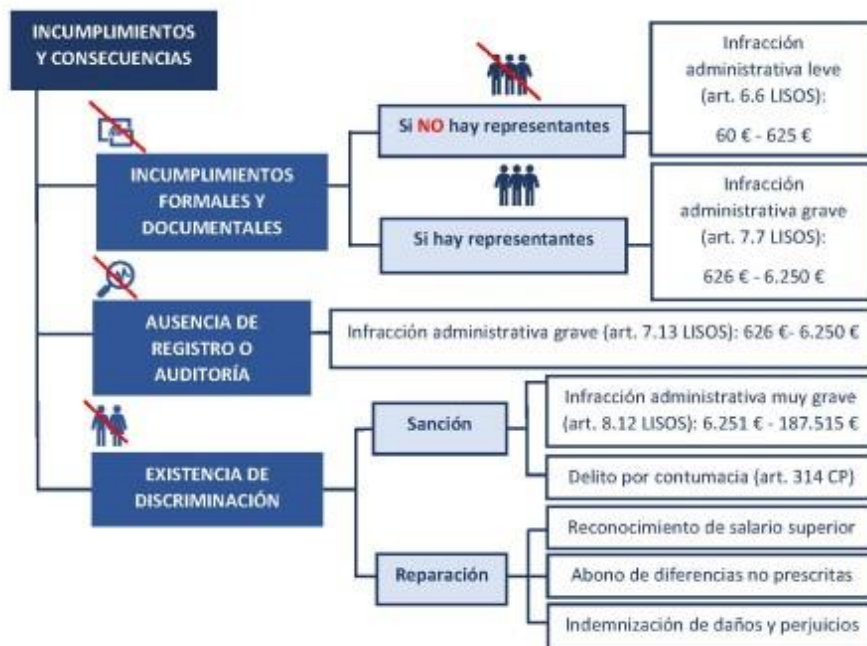


**Atención:** a fecha de la presente continuamos a la espera de la publicación de una Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas que elaborará el Instituto de la Mujer en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, según expresamente establece la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020.

### **3. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES RELATIVAS AL REGISTRO RETRIBUTIVO.**

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación del RD 902/2020, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.

Por tanto, desde el 14 de abril de 2021 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede abrir expediente si solicita sin éxito a la empresa la información del registro salarial adaptado al reglamento, o no se cumplen las exigencias reglamentarias sobre auditoría retributiva o si la información obtenida incumple los requisitos. En el cuadro que exponemos a continuación resumimos las posibles sanciones susceptibles de ser aplicadas:



*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto  
Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral  
Email: ortegaf@ortega-condomines.com*