

Registro retributivo vs. auditoría retributiva

Área Jurídico Laboral, [AGM Abogados](#).

REGISTRO RETRIBUTIVO

Disponer de un registro retributivo es una obligación que afecta a **la totalidad de las empresas con independencia del número de trabajadores**, desde el 8 de marzo de 2019, fecha en que se aprobó la modificación del art. 28 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, ha sido con la aprobación el pasado 14 de octubre de 2020 de su desarrollo reglamentario, cuando **se ha fijado una fecha límite para su implantación, el 14 de abril de 2021**, fecha en que entrará en vigor el Real Decreto-Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se espera que a partir de abril de 2021 Inspección de Trabajo y Seguridad Social solicite a las empresas estos registros salariales, pudiendo sancionar a aquellas que no cuenten con el registro hecho.

En consecuencia, todas las empresas (incluidas las de menos de 50 trabajadores) deben disponer de un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

El registro retributivo deberá incluir:

- Los valores medios de los salarios.
- Los complementos salariales.
- Las percepciones extrasalariales.

Estos datos hay que recogerlos de toda la plantilla de la empresa, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Asimismo, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo:

- La media aritmética.
- La mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo, y especificando de modo diferenciado cada percepción:

- Salario base.
- Cada uno de los complementos salariales.
- Cada una de las percepciones extrasalariales.

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.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas que **elaboren un plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes 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.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes **peculiaridades**:

- 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, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados en atención a la naturaleza de la retribución.
- Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%, el registro deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

La auditoría retributiva implica las siguientes **obligaciones** para la empresa:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Si necesitas ayuda, nuestro equipo especializado de laboristas puede encargarse de elaborar el registro retributivo o la auditoría retributiva de tu empresa. [Contacta con nosotros.](#)