



## EL REGISTRO SALARIAL RETRIBUTIVO: UNA OBLIGACIÓN PARA TODAS LAS EMPRESAS DESDE EL PRÓXIMO 14 DE ABRIL DE 2021.-

### I.- Marco normativo principal:

**Art. 5 R.D. 902/2020, de 13 de octubre.**

#### **Art. 28 Estatuto de los Trabajadores**

*“Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

*1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

*2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su 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 la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

*3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.*

### II.- ¿Qué es el registro salarial retributivo?

El registro salarial o retributivo se trata de un instrumento de transparencia retributiva, que ve la luz dentro del marco de las políticas de igualdad hombres-mujeres en el ámbito laboral, en virtud del cual **las empresas quedan obligadas a realizar y llevar un registro (o auditoría) de los salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla de trabajadores diferenciados por géneros.**



### III.- Qué datos deben integrarse en el registro salarial

Se deberá incluir los siguientes datos:

- Salario total anual y brecha de género en este concepto.
- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género en este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género en este concepto.

Cada uno de estos datos se puede desglosar por categoría profesional, grupo profesional o puesto de trabajo, según el art. 28 ET antes transcrito.

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.

### IV.- ¿Qué empresas están obligadas a realizar el registro salarial?

Todas, sean del tamaño que sean y con independencia del número de trabajadores que tengan empleados.

Por lo tanto, **todas las empresas** tendrán el deber de elaborar un registro retributivo en el que conste toda su plantilla, teniendo en cuenta también los altos cargos y el personal de dirección. En este registro ha de constar un listado con la media por concepto salarial y el grupo profesional desglosado entre hombres y mujeres. Todas las empresas han de poder justificar la brecha salarial mediante la facilitación de la información de diferencias porcentuales promediadas entre hombres y mujeres.

### V.- ¿Desde qué fecha es obligatoria la implementación del registro?

Conforme a las previsiones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, desde el día **14 de abril de 2021** todas las empresas estarán obligadas a implementar un registro retributivo, de igualdad entre hombres y mujeres.