

OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO RETRIBUTIVO EN LAS EMPRESAS A PARTIR DEL 14 DE ABRIL DE 2021

En 2021, todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, deben contar con un Registro Retributivo. Además, si la empresa dispone de plan de igualdad, deberá acompañarse de una Auditoria Retributiva, tal y como establece el [R.D. 902/2020](#), de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el **14 de abril de 2021**.

Igualmente, si la empresa ya cuenta con un Plan de Igualdad, dispondrá de 12 meses para adecuar su contenido a lo establecido en el [R.D. 901/2020](#), de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Igualdad de trato

Todas las empresas están obligadas a pagar el mismo salario a un hombre y a una mujer si realizan un trabajo de igual valor. Esto ocurre si las tareas son las mismas y si las condiciones profesionales o de formación, así como las condiciones relacionadas con su desempeño, son equivalentes. No obstante, puede haber diferencias salariales:

- Si una empresa integrada mayoritariamente por mujeres que cobran un plus de antigüedad incorpora empleados de sexo masculino que no han devengado el plus, no hay discriminación.
- Tampoco habrá discriminación si tiene empleados de un sexo contratados hace muchos años con salarios muy por encima de convenio y ahora contrata a empleados del otro sexo pagándoles únicamente el salario fijado en el convenio.
- Si una empresa tiene dos centros en dos provincias distintas y aplica convenios diferentes, con salarios distintos, tampoco habrá discriminación.

Registro retributivo

Desde 2019, la ley obliga a todas las empresas a tener un registro que incluya la media de los salarios, de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.

Este registro debe garantizar la transparencia y debe facilitar el adecuado acceso a la información retributiva de la empresa. Se contemplan dos clases de registros retributivos:

1. Si la empresa tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad, se deberán agrupar los puestos de trabajo de igual valor, siempre justificando las diferencias salariales entre sexos en caso de que sean iguales o superiores al 25%.

2. Si la empresa no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad, deberán elaborar un registro salarial incluyendo las medias y medianas salariales, adaptando sus registros en un plazo de seis meses.

El listado del registro se debe desglosar por sexo y se debe distribuir por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

- Se debe incluir en el registro al personal directivo y a los altos cargos.
- Si tiene representantes de los trabajadores, debe consultarles con diez días de antelación a la elaboración del documento (el modelo a utilizar, los datos a consignar...).
- Una vez haya elaborado el registro, sus empleados tendrán derecho a acceder a él a través de los representantes. En el caso de que no tenga representantes, deberá facilitar a los trabajadores las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.
- El período temporal de referencia a la hora de elaborar el registro es el año natural, salvo si durante el año se modifican de forma sustancial los salarios.

¿Qué sucede si una empresa no realiza el Registro Retributivo?

No disponer de este registro a partir del 14 de abril de 2021, día en el que entra en vigor el R.D. que lo regula, supone incurrir en una infracción grave, pudiendo sufrir una **multa de entre 626 y 6.250 euros**.

Documentación

A la hora de rellenar el documento, hay que tener en cuenta:

- Si tiene empleados con distinta jornada, indique el salario por hora laborable, o bien, el de los empleados a tiempo parcial “proyectado” a una jornada completa.
- Si tiene al menos 50 trabajadores y el promedio de retribuciones de los trabajadores de un sexo es superior en un 25% o más al del otro sexo, debe justificarlo.

Se debe incluir la media salarial del personal directivo, y el período temporal de referencia para elaborar el registro es el año natural.

Registro salarial y Auditoría retributiva

El registro retributivo es obligatorio para todas las empresas, independientemente del número de trabajadores. La auditoría retributiva, en cambio, es un procedimiento que debe realizarse en aquellas empresas que cuenten con un Plan de Igualdad.