



**BUFETE JURÍDICO JOVER**  
[www.jover-abogados.com](http://www.jover-abogados.com)

Circular informativa nº 5/2021

## **Las empresas están obligadas a llevar un registro retributivo a partir del 14 de abril de 2021**

El pasado 7 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación.

Este Real Decreto Ley modificaba el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo en su apartado 1 que el empresario está obligado a pagar la misma retribución por trabajos de igual valor.

Por su parte, en el apartado 2 se establece que *"el empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y retribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual"*.

Posteriormente, el 14 de octubre de 2020, se aprobó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, que desarrollaba reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que regula en sus artículos 5 y 6 el registro retributivo como uno de los instrumentos de transparencia retributiva.

Esta norma obliga a todas las empresas, con independencia de su tamaño, a tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Esta obligación empresarial entraba en vigor a los 6 meses de la publicación del citado Real Decreto 902/2020, es decir, a partir del 14 de abril de 2021.

### **¿Cómo debe realizarse el registro?**

En primer lugar, debemos tener presente que no se trata de un registro nominativo.

En dicho registro deben recogerse los valores promedio de los salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

No obstante, no bastará con reflejar los promedios de los salarios brutos, sino que también deberán detallarse los valores medios de los diferentes complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.

La media aritmética de lo percibido por cada uno de estos conceptos deberá desglosarse por sexo, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural. No obstante, en caso de que se produjese alguna alteración sustancial de los elementos que integran el registro se deberá proceder a las modificaciones que resulten oportunas.

En principio, siempre que en el documento se recojan los datos a los que se ha hecho referencia (valores medios del salario bruto, de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales, por categoría, grupo profesional, puesto de trabajo y por sexo) existe libertad en cuanto al formato, aunque la normativa establece que se podrá adoptar el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Asimismo, con carácter previo a la elaboración del registro o a su modificación, la empresa deberá consultar a los representantes de los trabajadores con una antelación de 10 días.

### **Calculo de la brecha salarial:**

La brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia porcentual de retribución entre hombres y mujeres

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, "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".

Por tanto las empresas de más de 50 trabajadores no solo tendrán que llevar el registro, sino también calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres y, si esta es mayor al 25 por ciento, deberá justificar la razón de dicho desequilibrio.

### **Acceso al registro salarial:**

Las personas trabajadoras y los representantes de los trabajadores tienen derecho a acceder al registro salarial.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de sus representantes, que tendrán derecho a conocer el contenido íntegro el mismo.

En caso de ausencia de representación de los trabajadores, cuando se solicite el acceso al registro por parte de un trabajador, la información que se le facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información se limitará a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

### **Consecuencias del incumplimiento:**

El incumplimiento por parte de la empresa de llevar el registro retributivo viene recogido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) como una infracción grave que puede conllevar sanciones que van de 625 a 6.250 euros.



**BUFETE JURÍDICO JOVER**

**[www.jover-abogados.com](http://www.jover-abogados.com)**

Tel: 93.269.09.54 - Fax: 93.268.37.70

E-mail: [info@jover-abogados.com](mailto:info@jover-abogados.com)