

El Registro Retributivo

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

[El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), contiene el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

En el mismo se prevén dos herramientas diferenciadas:

- ✓ **El Registro Retributivo**, obligatorio para todas las empresas sea cual sea su tamaño desde el 14 de abril de este año
- ✓ **La auditoría retributiva**, obligatoria para las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuya aplicabilidad será progresiva desde la fecha de entrada en vigor del RD (14/04/2021):
 - Las empresas de 150-250 personas trabajadoras contarán con un periodo de 1 año
 - Las empresas de 100-150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de 2 años.
 - Las empresas de 50-100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de 3 años

EL REGISTRO RETRIBUTIVO

Es una **medida de transparencia retributiva** por la que las empresas están obligadas a realizar un registro o auditoría de los salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla diferenciados por género.

Aunque la obligación del mismo para todas las empresas existe desde **existe desde el 8 marzo de 2019** (fecha de entrada en vigor de la modificación realizada sobre el al 28.2 ET **solo es exigible desde el pasado 14 de abril**

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 (pero no es obligatorio, pudiéndose utilizar otros modelos que respondan a la misma finalidad y tengan el mismo contenido).

Con motivo de ello el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad han acordado organizaciones sindicales y patronales una hoja de cálculo que permite cubrir distintas tablas permitiendo ver la información desgranada en **retribuciones efectivas y retribuciones equiparadas**. Se trata de [la herramienta «IRI»](#), que se complementa con una [guía de uso](#) y un [ejemplo](#) de utilización.

La herramienta incorpora **dos tipos de información:**

a. Importes efectivos (información obligatoria). Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales. El modelo pretende recoger toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia (un año natural) por las personas trabajadoras en la empresa, por lo que cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas se desglosan por sexo, categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa. En definitiva, los datos retributivos deben estar agrupados o distribuidos en función del **sistema de clasificación profesional** que exista en la empresa. Es decir, como concreta su guía de utilización, *"Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, el promedio y 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"*.

b. Importes equiparados (información de carácter voluntario). Para este cálculo solamente se considera de manera individual la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el periodo de referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem. La herramienta (en este caso de forma voluntaria para las empresas dado que la normativa no lo contempla) permite comparar diferentes puestos en una situación contractual equiparable, con jornada completa y durante todo el año sin variables que hayan podido existir como la temporalidad o las reducciones de jornada.

ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA HERRAMIENTA

El Excel que conforma la herramienta se organiza en diferentes hojas, a las que se puede acceder haciendo clic en la pestaña inferior correspondiente, o bien navegando haciendo uso de los correspondientes botones, que son:

Herramienta de Registro Retributivo

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA:

CAMPOS | **CONCEPTOS RETRIBUTIVOS** | **DATOS** | **AGRUPACIONES** | **CONTRATOS**

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

- 1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios
- 1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas
- 2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios
- 2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)

- 1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios
- 1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas
- 2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios
- 2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

La información debe incorporarse en su mayoría en la Hoja “**DATOS**”, conforme descrito en la Hoja “**CAMPOS**”.

Las Hojas de “**REGISTRO RETRIBUTIVO**” calculan de manera automática los datos exigidos normativamente, y se organizan en dos bloques de 4 hojas cada uno:

a. TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO PARA TODAS LAS EMPRESAS. Agrupan a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. CLAS. PROF”, que es la agrupación según clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación (figura una tabla que muestra su correspondencia para los campos “Escala-empresa” y “Puesto-empresa”).

b. TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR). Son solo aplicables a estas empresas, y agrupan a las personas trabajadoras por el campo “AGRUP. VALOR. PTO.”, que es la agrupación según la valoración de los puestos de trabajo (figura una tabla que muestra su correspondencia para los campos “Escala-empresa” y “Puesto-empresa”).

Ambas tablas son dinámicas.

EN AMBOS CASOS:

- Se proporciona 2 Tablas: una para el total de la empresa, y otra segmentando la información por filas para cada una de las AGRUPACIONES establecidas (Hoja “CAMPOS”).
- La diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada utilizando la siguiente fórmula: $[(\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Ídem a las Mujeres}) / \text{Cantidad correspondiente a los Hombres}] \times 100$ (el resultado se expresa como un porcentaje).
- Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.
- Siguiendo el art. 6 b) Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: *“El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 veinticinco por ciento.”*

LAS AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

Su por objeto es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres** en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para **evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes** o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Su implantación supone las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa (evaluación y valoración de los puestos de trabajo teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo)

- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento
- ✓ El derecho de información de las personas trabajadoras (a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa) de las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable
 - ✓ La transparencia en la negociación colectiva, incluyendo la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos

TABLAS DE REGISTRO ADICIONAL EN CASO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Como decíamos, además de lo anterior, **la herramienta incorpora funciones necesarias para el caso de ser también obligatoria para la empresa la auditoría retributiva**, ya que permite incluir los promedios y medianas de las retribuciones de las agrupaciones que resulten del proceso de valoración de puestos de trabajo convenientemente desglosados por sexo, e incluyendo todas las retribuciones efectivamente satisfechas desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción

Al igual que en el caso anterior el bloque presenta 4 tablas para empresas que realicen auditoría retributiva (trabajos de igual valor) configuradas en los puntos:

- 1.1.b IMPORTES EFECTIVOS Promedios.*
- 1.2.b IMPORTES EFECTIVOS Medianas*
- 2.1.b IMPORTES EQUIPARADOS Promedios*
- 2.2.b IMPORTES EQUIPARADOS Medianas*

INFORMACIÓN IMPORTANTE

Desde AECEMCO estamos negociando en estos momentos un convenio de colaboración con una importante consultora de igualdad que, en breve, nos permitirá ofrecer a todos los CEE y entidades asociadas la posibilidad de contratar un servicio para la realización del registro retributivo a precios especiales y del cual os ofreceremos más información la próxima semana.



SI AÚN NO HAS DESARROLLADO EL PLAN DE IGUALDAD DE TU EMPRESA

puedes acceder a las herramientas para ello dispuestas por del Instituto de la Mujer en el siguiente enlace




<http://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO





Con esta Herramienta y sus recomendaciones podrá analizar con perspectiva de género la realidad retributiva de su organización:

- [Guía de Uso](#) 
- [Herramienta](#) 
- [Ejemplo de uso](#) 
- [Recomendaciones](#) 
- [Tutorial y caso práctico](#) 
- [Spots de Igualdad Salarial](#) 




Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. -Permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.

- [Guía de uso](#) 
- [Herramienta](#) 
- [Ejemplo de uso](#) 

Cuestionarios técnicos y check list.- Permiten conocer de forma rápida y sencilla la situación de la igualdad en un área determinada, comprobar su evolución o identificar necesidades que podrán orientar el diseño de medidas de igualdad.

- [¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa?](#) 
- [¿Qué nivel de desarrollo tiene el Plan de Igualdad de mi empresa?](#) 
- [¿Los procedimientos y mecanismos de mi empresa transmiten igualdad?](#) 
- [¿Cómo detecto estereotipos de género en la plantilla y personal directivo de mi entidad?](#) 

Kits para la implantación de medidas de igualdad

- [Política de reuniones con perspectiva de igualdad](#) 
- [Guía práctica de comunicación incluyente](#) 
- [Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad](#) 

También puedes solicitar asesoramiento gratuito personalizado y especializado por parte del Instituto de la Mujer para la puesta en marcha del proceso de inicio de elaboración del plan de igualdad en tu empresa cumplimentando esta [ficha de inscripción y el documento de compromiso.](#)