

NORMATIVA RELEVANTE Y PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA HERRAMIENTA IR!

NORMATIVA RELEVANTE

[Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#) (“Estatuto de los Trabajadores”)

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (“LOIE”)

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#)

[Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.](#)

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA HERRAMIENTA IR!

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. EMPRESAS QUE DEBEN ELABORAR UN REGISTRO RETRIBUTIVO.

¿Qué empresas están obligadas a elaborar un registro retributivo?

Todas las empresas conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su tamaño, están obligadas a elaborar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

¿Las Administraciones públicas están obligadas a elaborar un registro retributivo?

Al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, respecto del registro retributivo, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

¿Las sociedades cooperativas están obligadas a elaborar un registro retributivo?

Sólo en el caso de que ocupen a trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena y respecto de estos.

Una empresa cuya plantilla está constituida exclusivamente por hombres o por mujeres, ¿está obligada a contar con un registro retributivo?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla; esta obligación tiene un carácter universal, lo que conlleva que no existe ninguna excepción al alcance de la misma.

2. PLAZOS DE ENTRADA EN VIGOR DE LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO.

¿A partir de qué fecha las empresas venían obligadas a elaborar un registro retributivo?

Las empresas tienen la obligación de elaborar el registro retributivo desde el 8.3.2019, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que introduce esta obligación en el Estatuto de los Trabajadores.

¿En qué fecha deben las empresas adaptar el contenido de su registro retributivo a las previsiones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre?

Las empresas deben adaptar el contenido de su registro retributivo a las previsiones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, desde el 14.4.2021, fecha de su entrada en vigor.

3. ELABORACIÓN Y CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

3.1 ELABORACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

¿Cuál es la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración del registro retributivo?

La representación legal de las personas trabajadoras debe ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

Si la empresa tiene varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y convenios colectivos de aplicación diferentes, ¿cuántos registros retributivos debe elaborar?

Conforme a la regulación establecida por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, el registro retributivo habrá de establecerse para cada empresa y estar referido a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. De acuerdo con esto es obligatoria la realización de un registro que se refiera a toda la empresa, sin perjuicio de que, si así se decide, la empresa pueda, además, elaborar un registro retributivo por cada centro de trabajo.

3.2 PLANTILLA: QUÉ PERSONAS HAN DE FIGURAR EN EL REGISTRO RETRIBUTIVO

¿Quiénes conforman la plantilla de la empresa a efectos de su inclusión en el registro retributivo?

La plantilla de la empresa la conforman todas las personas que prestan servicios en ella por cuenta ajena, con independencia de su modalidad contractual, antigüedad, jornada y cualquier otra circunstancia.

¿Se debe incluir a aquellas personas que causen baja antes de finalizar el año?

Sí. Dado que el registro debe ser de toda la plantilla, y dado que el periodo de referencia es el año natural, el registro debe recoger las retribuciones de todas las personas que hayan formado parte de la plantilla durante el año natural correspondiente, esto es, en cualquier momento del mismo.

¿Forman parte de la plantilla, a efectos de su inclusión en el registro, las personas trabajadoras que tengan una relación laboral de carácter especial?

Sí, las personas que mantengan con la empresa una relación laboral de carácter especial han de ser incluidas en el registro retributivo. El artículo 5.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, además, realiza una mención expresa al personal directivo, que también deberá ser incluido en el registro.

¿Han de incluirse en el registro retributivo los socios de una cooperativa? ¿Y los becarios y otras personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales?

No, únicamente forman parte de la plantilla aquellas personas vinculadas a la empresa por una relación de carácter laboral, en la que se den las notas del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3.3 CONTENIDO MATERIAL DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

¿Qué información debe contener el registro retributivo? ¿Cómo ha de agruparse?

El registro retributivo debe incluir los valores medios -media aritmética y mediana- de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales efectivamente percibidos por la plantilla durante el periodo de referencia, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Por tanto, el registro retributivo incluirá únicamente dichos valores medios y no las retribuciones individualmente percibidas por cada persona trabajadora, sin perjuicio de que esa información sea necesaria para efectuar los cálculos indicados.

Además de lo anterior, cuando en una empresa con 50 o más personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa debe incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

¿Qué información adicional debe contener el registro retributivo de las empresas obligadas a realizar una auditoría retributiva?

Adicionalmente, el registro retributivo de las empresas que hayan de realizar una auditoría retributiva deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la evaluación de puestos de trabajo llevada a cabo por la empresa en el marco de aquella.

¿A qué periodo ha de hacer referencia la información contenida en el registro retributivo? ¿Cuándo ha de actualizarse su contenido?

El periodo temporal de referencia del registro es el año natural, es decir, el registro contendrá todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas (con independencia de su fecha de devengo) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El registro deberá actualizarse, además, en caso de producirse alteraciones sustanciales de cualquiera de sus elementos, de tal forma que siga cumpliendo con su finalidad consistente en «garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada». Para determinar qué alteraciones tienen carácter sustancial, puede atenderse a aspectos cuantitativos, cuando la alteración afecte a toda la plantilla o tenga carácter colectivo, o cualitativos, cuando la alteración afecte a la política retributiva de la empresa.

¿Deben concretarse cada uno de los conceptos retributivos efectivamente percibidos por la plantilla de la empresa?

Sí, el registro no solo debe contener una desagregación de los conceptos retributivos en atención a su naturaleza (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales) sino que debe reflejar todos y cada uno de los concretos conceptos retributivos percibidos por su plantilla (por ejemplo, plus de antigüedad, participaciones en beneficios, complemento por trabajo nocturno, etc.), incluidas las percepciones extrasalariales (como por ejemplo y entre otras, indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, prestaciones complementarias, pluses de distancia y transporte, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, dietas por alojamiento y manutención).¹

4. ACCESO AL REGISTRO RETRIBUTIVO.

¿Quién puede acceder al contenido del registro retributivo?

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro retributivo de la empresa para la que presten servicios, si bien dicho acceso se hará efectivo mediante el traslado de su contenido por parte de la empresa a la representación legal de personas trabajadoras, de existir. Como señala el artículo 1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, todo ello de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

¹ Se recuerda que el hecho de que una empresa clasifique un determinado complemento en uno de estos bloques no prejuzga la naturaleza de la retribución, que será la que realmente tenga.

¿A qué información tiene acceso la representación legal de las personas trabajadoras?

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso al contenido íntegro del registro retributivo.

¿Qué ocurre si no existe en la empresa representación legal de las personas trabajadoras?

En este supuesto la persona trabajadora podrá acceder directamente al registro, si bien la información que la empresa facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, también debiendo estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. No se facilitarán en este supuesto, por tanto, los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro.

5. IR! HERRAMIENTA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.

¿Qué es la Herramienta de Igualdad Retributiva (IR!) y cuál es su finalidad?

La Herramienta IR! es un modelo de registro retributivo puesto a disposición de las empresas, cuya finalidad es apoyarlas en el cumplimiento de su obligación de elaboración del registro retributivo, evitando cargas y costes innecesarios y añadidos. En concreto, es un libro de Excel desarrollado bajo las premisas de utilidad y universalidad, pudiendo ser empleado por cualquier empresa, transparencia, siendo capaz de otorgar visibilidad a situaciones retributivas opacas, y con respeto a la protección de datos. La herramienta, tras incorporar la información que demanda, ofrece de forma automática los cálculos que componen el registro, permitiendo obtener las conclusiones y cumplir los objetivos requeridos por este.

¿Cómo se ha elaborado?

La herramienta ha sido elaborada de forma colaborativa, entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

¿Es obligatoria la utilización de esta herramienta?

No, la utilización de la Herramienta IR! es voluntaria para las empresas. Sin embargo, su correcta utilización garantiza el cumplimiento de la obligación de elaboración del registro retributivo de acuerdo con las exigencias del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

¿Cómo funciona?

La Herramienta incorpora una Guía de Uso que explica detalladamente cómo ha de cumplimentarse. Tanto la Herramienta como su Guía pueden encontrarse en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el siguiente enlace:

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas que ya tengan planes de igualdad vigentes a 14.4.2021, ¿en qué plazo deberán adaptar sus auditorías retributivas a las disposiciones del Real Decreto 902/2020?

Los planes de igualdad deben cumplir los requisitos de forma y contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, **también en lo que atañe a las auditorías retributivas**, contenido mínimo del diagnóstico, antes del 14.1.2022.

En caso de empresas que tengan un plan de igualdad de grupo, ¿puede realizarse una auditoría retributiva única a nivel de grupo o cada empresa deberá realizar su propia auditoría retributiva?

La auditoría retributiva deberá realizarse de forma independiente por cada una de las empresas que forman el grupo de empresas.

¿Existe algún modelo para la valoración de puestos de trabajo de la auditoría retributiva?

La norma no exige un procedimiento específico, señalando que «serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.» (art. 8.2 del RD 902/2020).

No obstante, la disposición final primera establece un mandato para que en el plazo de seis meses desde el 14.04.2021, se apruebe, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Además, en su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento.

Actualmente, la mesa técnica de diálogo social que aprobó la herramienta IRI, conformada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, está trabajando para su aprobación y puesta a disposición de todas las empresas.