



Transparencia retributiva: la obligación de las empresas de realizar un registro retributivo

Según datos del III observatorio de Igualdad publicado por The Adecco Group Institute, el 72% de las empresas cuenta con el sistema de registro salarial que dispone la normativa de igualdad, aunque, sólo el 10% cuentan, además, con una herramienta informática específica para su análisis.

¿Qué empresas deben tener un Registro Retributivo?

De conformidad con el artículo 28.2 del ET, **TODAS las empresas**, con independencia del número de personas trabajadoras, deberán tener un Registro Retributivo de toda la plantilla, **incluyendo el personal directivo y los altos cargos**.

¿Qué es el Registro Retributivo?

Se trata de una herramienta que tiene por objeto garantizar la transparencia de las retribuciones de manera fiel y actualizada, así como un adecuado acceso a esta información a través de la elaboración documentada de los datos promediados (media y mediana) y desglosados desde una perspectiva de género.

¿Qué incluye el Registro Retributivo?

El Registro Retributivo ha de incluir, desagregados por sexo, los valores medios y la mediana de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla.

¿El Registro Retributivo debe incluir a aquellas personas que hayan finalizado su contrato antes de terminar el año natural de referencia?

Si, el registro debe incorporar a toda la plantilla existente en el periodo de referencia (el año natural), es decir, debe recoger las retribuciones de todas las personas contratadas en cualquier momento durante el año natural correspondiente. El registro **no incluye** a las personas que hayan prestado servicios en la empresa sin estar vinculadas por una relación laboral, como los becarios o los socios de las cooperativas.

Todas las personas físicas o jurídicas que empleen trabajadores/as por cuenta ajena, con independencia de la forma jurídica que adopten (trabajadores autónomos, sociedades, e incluso comunidades de bienes), deberán elaborar un Registro Retributivo.

¿Cuál es su estructura?

Ha de realizarse por empresa y deberá contener, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de **lo realmente percibido en concepto de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales**, por cada grupo profesional, categoría, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa.

¿El Registro Retributivo ha de acordarse con la RLPT?

No, la elaboración del Registro es una obligación de la empresa si bien la RLPT ha de ser consultada con una antelación de al menos 10 días, tanto para su elaboración inicial como cuando se proceda a su modificación.

¿Cómo se puede acceder a los datos del Registro Retributivo?

En las empresas en las que exista RLPT, los trabajadores podrán acceder a los datos del Registro a través de sus representantes. Los miembros de la RLPT tendrán derecho a conocer el contenido íntegro del registro. En las empresas donde no exista RLPT, los trabajadores podrán acceder únicamente a la información relativa a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres.

¿Especificidades del Registro Retributivo, para las empresas de 50 o más personas trabajadoras?

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, la media aritmética o la mediana de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en un veinticinco por ciento o más, 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.

En estas empresas, el Registro Retributivo ha de incorporar también, segregados por sexo, los valores medios y la mediana de los puestos de igual valor.

¿Cuál es la sanción que nos pueden imponer por no tener Registro Retributivo?

Las empresas no realicen el Registro Retributivo podrían ser sancionadas según **el régimen de infracciones y sanciones** de la LISOS, con multas que pueden ir desde **626€ a 6.250€**.

Las multas pueden incrementarse más cuando el documento concluye que efectivamente se está produciendo una desigualdad, **alcanzando importes de hasta 187.515€.**