

Entra en vigor el Registro y Auditoría de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres

Blog de actualidad vLex - Núm. 202, Abril 2021

Autor: vLex

Id. vLex VLEX-864279570

Link: <https://app.vlex.com/#vid/entra-vigor-registro-auditoria-864279570>

Texto

Contenidos

El Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que se aprobó en octubre del año pasado y que ha entrado en vigor el 14 de abril, prevé la incorporación de una serie de instrumentos para **combatir la brecha salarial de género** mediante la **transparencia salarial** en las empresas, incluso en el ámbito laboral de las Administraciones Públicas, acotadas en su legislación específica.

Registro Salarial

Uno de los instrumentos, que entra en vigor con el **Real Decreto 902/2020**, es el **registro salarial** de toda la plantilla, incluyendo el personal directivo y altos cargos, con el agravante de que, carecer del mismo, supondrá el **inicio de discriminación de género**, en aplicación a lo dispuesto en la **Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social**.

En este registro se deberán detallar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Asimismo, deberá figurar la media aritmética 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.

Esta información estará, a su vez, desagregada 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.

El registro salarial tiene como carácter general el **año natural**, aunque podrá modificarse. Los **representantes sindicales** de la empresa deberán ser consultados, con una antelación de al menos 10 días, antes de la elaboración del registro y también cuando sea modificado.

El **acceso de los trabajadores al registro** se facilitará a través de la representación sindical, si la hubiera, y en el caso de no existir esta representación legal, la información que facilitará la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

En este sentido, la empresa debe tener en cuenta la **Ley de Protección de Datos**, en el caso de que un trabajador solicite el registro de salarios y pudiera, de esta forma, conocer de manera individualizada el salario de los trabajadores.

Auditoría retributiva

La segunda obligación prevista por el **RD 902/2020** incluye la elaboración de una **auditoría** retributiva, para verificar el cumplimiento o no del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución; y establecer un **plan de actuación**, para la corrección de las desigualdades retributivas: con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Actualmente, todas las empresas con más de un centenar de trabajadores en plantilla deben tener un **plan de igualdad**, que incluye la auditoría retributiva. Una obligación que, a partir del 8 de marzo de 2022, se exigirá también a las empresas de entre 50 y 100 trabajadores.

Su objetivo 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.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas deberán reflejar en su registro salarial, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo.

Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%, el registro de estas empresas obligadas a la auditoría deberá incluir una **justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de los trabajadores**.

Para facilitar todo este proceso a las empresas, el Gobierno ha consensuado con los agentes sociales una **herramienta fácil de manejar**, en la que las empresas sólo tendrán que ir añadiendo sus datos.

Documentos relacionados:

Dossier Legislativo:

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

Legislación:

- [Ley del Estatuto de los Trabajadores \(Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre\)](#)

Noticias:

- [Revista de Derecho vLex .Novedades legislativas y jurisprudenciales del año 2020](#)
- [Revista de Derecho vLex. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas](#)

Webinars:

- [Novedades jurídicas sobre derecho laboral enero 2021](#)