



# MOORE

LABORAL

## NUEVOS REQUERIMIENTOS EN EL REGISTRO RETRIBUTIVO Y PLANES DE IGUALDAD



En anteriores publicaciones hemos expuesto el contenido del RD 902/2020. No obstante, es necesario recordar de nuevo su contenido ya que desde el pasado **14 de abril** es exigible disponer del **registro retributivo**.

### ¿Qué es?

Con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre han establecido la obligación de implantar **un registro retributivo con la media salarial abonada a la plantilla**.

### ¿Cuál es su objetivo?

El objetivo perseguido es conseguir una **igualdad** en las remuneraciones y evitar la discriminación por razón de sexo, garantizando la transparencia de las retribuciones y facilitando acceso a esta información.

### ¿Qué empresas están obligadas?

Todas las empresas tendrán que realizar un registro retributivo de **toda su plantilla, incluyendo personal directivo y altos cargos**.

### ¿Qué información debe contener?

El registro retributivo deberá incluir toda la información sobre los salarios de todo el personal (personal directivo y altos cargos incluidos) y recoger los siguientes datos desagregados por sexo:

- Salario total anual y brecha de género de este concepto.
- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a recibir cada año el listado íntegro indicado y esto implica que los trabajadores, a través de los representantes, tendrán derecho a acceder al listado. En caso de no haber representación sindical los trabajadores podrán acceder a un listado en el que se muestren las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

El periodo de referencia será de 1 año natural, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos.

Cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores y exista una diferencia de un 25% o más entre los salarios de hombres y mujeres, debe incluirse en el registro salarial una justificación de que esa diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

### Guía de uso y Herramienta Excel

El Ministerio de Igualdad ha elaborado una Guía de uso y una Herramienta para elaborar el registro retributivo. La Herramienta incorpora un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020. La Herramienta consiste en un fichero Microsoft Excel® en el que hay que incorporar los datos. A partir de ellos, y de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis.

Os dejamos los enlaces directos:

- Enlace “Herramientas para la Igualdad” (Ministerio de Igualdad):  
<https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>
- Guía de uso:  
[https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_Uso\\_Herramienta\\_Registro\\_Retributivo.pdf](https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf)

## Régimen sancionador

El incumplimiento por no garantizar las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad supone una infracción grave tipificada con multas de 626 a 6.250 euros.

## Planes de Igualdad

Por otro lado, recordamos que el RD 901/2020 establece la obligación empresarial de elaborar Planes de Igualdad a partir de 50 trabajadores sin perjuicio de que un convenio colectivo pueda establecer la elaboración del mismo con un número menor de plantilla.

Un Plan de Igualdad es un documento que incluye medidas que la empresa debe llevar a cabo para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo. Se estableció un **periodo transitorio** para la elaboración de los mismos.

Desde el pasado 7 de marzo de 2021 las empresas que obligatoriamente deben de elaborar un Plan de Igualdad son aquellas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras (hasta esa fecha la medida afectaba sólo a empresas de +150 trabajadores o las obligadas por convenio)

Las empresas que tengan entre 50 y 100 trabajadores tendrán hasta 7 de marzo de 2022 para aprobar sus Planes de Igualdad.

Asimismo, el Ministerio de Igualdad ha elaborado otra Guía y unos modelos de Anexos en formato Word de los cuales os dejamos los enlaces a continuación:

- Guía Planes de Igualdad:  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf)
- Anexos Planes de Igualdad (Descarga):  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Anexos\\_Guia\\_pdi.docx](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Anexos_Guia_pdi.docx)

El Plan debe incluir a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa y se debe iniciar el proceso de implantación en el plazo máximo de tres meses después de haber alcanzado el número de plantilla que lo hace obligatorio.

