

# 07

**guía práctica  
sobre o rexistro  
retributivo das  
empresas**



## 7. GUÍA PRÁCTICA SOBRE O REXISTRO RETRIBUTIVO DAS EMPRESAS

### 7.1. QUE É UN REXISTRO RETRIBUTIVO?

O rexistro retributivo é un rexistro que teñen obriga de realizar as empresas no que se recollen os valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do seu cadro de persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor.

Este rexistro realízase para vixiar o cumprimento da obriga que teñen as empresas de pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, sen que se poida producir discriminación por razón de sexo (artigo 28 ET).

### 7.2. QUE EMPRESAS TEÑEN A OBRIGA DE TER UN REXISTRO RETRIBUTIVO?

Desde o 8 de marzo de 2019, data na que entrou en vigor a modificación do artigo 28.2. do ET, realizada polo RD 6/2019, do 1 de marzo, todas as empresas, independentemente do seu tamaño, deben ter un rexistro retributivo. Pola tanto, no caso de non achegar este rexistro á RLP anualmente, debemos acudir á Inspección de Traballo para que actúe.

### 7.3. QUE CRITERIOS TÉCNICOS SE TEÑEN QUE SEGUIR PARA A SÚA ELABORACIÓN?

No web do Ministerio de Igualdade está publicada a "Ferramenta de Rexistro Retributivo", que garante o cumprimento do *Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes*, porque recolle o contido que debe ter o rexistro:



Non é obrigatorio para as empresas utilizar esta ferramenta pese a que o seu uso garante o cumprimento normativo. No caso de realizar o rexistro noutro formato, teremos que asegurarnos que este recolle todo o contido e achega todos os datos que a norma prevé.



É importante ter en conta que non pode aparecer información cegada (riscada en negro), nin datos omitidos, como, por exemplo, unha categoría que só ocupa unha persoa, ou un complemento determinado. A información ten que ser completa e ten que estar no rexistro todo o persoal sen excepción, incluído o persoal directivo, segundo o recollido no artigo 5.1 do RD 902/2020, ou as persoas que manteñen unha relación de carácter especial de entre as mencionadas no artigo 2 do ET.

#### **7.4. QUE INFORMACIÓN TEN QUE INCLUIR UN REXISTRO RETRIBUTIVO?**

O rexistro retributivo debe incluír os seguintes datos, valores medios de:

- salarios
- complementos salariais
- e percepcións extra salariais

Todos estes datos deberán estar desagregados por sexo e distribuídos por:

- grupos profesionais
- categorías profesionais
- nivel
- posto
- calquera outro sistema de clasificación aplicábel.

En todo caso, nós recomendamos solicitar sempre que, alén de achegar os datos pola clasificación profesional marcada no convenio de aplicación, se desagreguen os datos por postos de traballo.

#### **7.5. DEBE CONCRETARSE CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO DE APLICACIÓN NA EMPRESA, SEN EXCEPCIÓN, DENTRO DO REXISTRO?**

Si, o rexistro non só debe conter unha desagregación dos conceptos retributivos en atención á súa natureza (salario base, complementos salariais e percepcións extra salariais) senón que debe reflectir todos e cada un dos concretos conceptos retributivos percibidos polo seu persoal (por exemplo, plus de antigüidade, participacións en beneficios, complemento por traballo nocturno, etc.), incluídas as percepcións extrasalariais (por exemplo e entre outras, indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, prestacións complementarias, pluses de distancia e transporte, indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións e despedimentos, axudas de custo por aloxamento e manutención).

## **7.6. NO CASO DE EMPRESAS CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO, TEÑEN QUE FACER UN REXISTRO PARA CADA CENTRO?**

Realizarase un **único rexistro para toda a empresa**, sen prexuízo de que, se así se decide, se poida realizar un rexistro retributivo por cada centro de traballo.

No caso de empresas con diferentes convenios de aplicación por centro de traballo, diferente actividade, organización ou postos, temos que pedir que o rexistro se elabore por centro de traballo e/ou convenio de aplicación.

Se a empresa non achega o rexistro desagregado por centro de traballo, e no global se detectan diferenzas ou fenda salarial, deberase solicitar que o fagan por centro, alén de por conceptos, para detectar se esta situación se dá en todos os centros de traballo e onde e como actuar.

## **7.7. QUE INFORMACIÓN ADICIONAL HAI QUE INCLUÍR NOS REXISTROS DE EMPRESAS CON AUDITORÍA RETRIBUTIVA?**

O **rexistro retributivo** das empresas que elaboren un plan de igualdade deberá reflectir as **medias aritméticas e as medianas das agrupacións dos traballos de igual valor** na empresa, conforme aos resultados da **valoración de postos de traballo** levada a cabo pola empresa no marco da auditoría retributiva.

## **7.8. A QUE PERÍODO TEN QUE FACER REFERENCIA A INFORMACIÓN QUE CONTEÑA O REXISTRO RETRIBUTIVO?**

O período temporal de referencia do rexistro é o ano natural, é dicir, o rexistro conterá todas as retribucións efectivamente satisfeitas e percibidas (con independencia da súa data de pagamento) entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro.

## **7.9. CANDO SE TEN QUE ACTUALIZAR O SEU CONTIDO?**

O rexistro deberase actualizar en caso de producirse alteracións substanciais, de tal forma que siga cumprindo coa súa finalidade consistente en «garantir a transparencia na configuración das percepcións, de maneira fiel e actualizada». Para determinar que alteracións teñen carácter substancial, pode atenderse a aspectos cuantitativos, cando a alteración afecte a todo o persoal ou teña carácter colectivo (por exemplo: expediente de regulación de emprego, picos de contratación), ou cualitativos, cando a alteración afecte á política retributiva da empresa (por exemplo: cambio ou actualización do convenio de aplicación, sistemas de primas, atrasos salariais).

## **7.10. TEN A RLP DEREITO A COÑECER O CONTIDO ÍNTEGRO DO REXISTRO RETRIBUTIVO?**

Si. O artigo 5.3 do RD 902/2020 indica que a RLP (representación legal das persoas traballadoras) ten dereito a coñecer o contido íntegro do Rexistro Retributivo da empresa. Ademais, a RLP (representación legal das persoas traballadoras) deberá ser consultada, cunha antelación de, cando menos, 10 días,



con carácter previo á elaboración do rexistro, coa mesma antelación no caso de modificación e ter acceso ao contido íntegro do rexistro retributivo.

### **7.11. TEN O CADRO DE PERSOAL DEREITO A ACCEDER A INFORMACIÓN COMPLETA DO REXISTRO RETRIBUTIVO?**

Si, o artigo 28.2 do Estatuto establece que todas as persoas traballadoras teñen dereito a acceder a este rexistro por medio da RLP.

Se unha persoa traballadora solicita acceso ao rexistro retributivo por inexistencia de representación legal, a información que se facilitará por parte da empresa limitarase a recoller a diferenza en porcentaxes en lugar do importe dos salarios de homes e mulleres, indicando a natureza da retribución e o sistema de clasificación aplicábel.

### **7.12. COMO SE CONTABILIZAN AS PERSOAS QUE FAN PARTE DO CADRO DE PERSOAL E QUE SE TEÑEN QUE INCLUIR NO REXISTRO?**

O rexistro retributivo establecerase para cada empresa e debe estar referido a todo o seu persoal, incluído o persoal directivo e os altos cargos.

O persoal da empresa está formado por todas as persoas que prestan servizos nela por conta allea, nalgún momento do ano natural, con independencia da súa modalidade contractual, antigüidade, xornada ou calquera outra circunstancia. Inclúiranse, por tanto, tamén aquelas persoas que causasen baixa antes de finalizar o ano natural.

### **7.13. CANDO EXISTE A OBRIGA DE XUSTIFICAR AS DIFERENZAS SALARIAIS?**

Cando nunha empresa con 50 ou máis persoas traballadoras, **a media das retribucións das persoas traballadoras dun sexo é superior aos do outro nun 25% ou máis**, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, a empresa debe incluír no rexistro unha **xustificación** de que a devandita diferenza responde a motivos non relacionados co sexo.

### **7.14. SE A DIFERENZA SALARIAL NON SUPERA O 25% PODE DESCARTARSE A EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO?**

Debemos estar alertas ante calquera dato que supoña unha certa acreditación ou tolerancia ante a fenda salarial, xa que aínda que o decreto só recolla a obrigatoriedade de xustificar diferenzas maiores do 25%, temos que lembrar que calquera porcentaxe que implique diferenzas entre os salarios de homes e mulleres por desempeñar as mesmas funcións é discriminatorio. De feito, a fenda salarial existente en Galiza supera o 21%, o cal supón que as mulleres traballadoras precisarán unha media de 300 anos para alcanzar a equiparación salarial total. Logo debemos instar as empresas a que identifiquen as fendas e propoñan medidas correctivas de inmediato.

O propio artigo 10 do RD 902/2020 establece que a obriga de xustificación das diferenzas salariais maiores ao 25% ten exclusivamente o alcance previsto neste artigo, sen que se poida aplicar para descartar a existencia de indicios de discriminación.

## CONCEPTOS CHAVE

- O **PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA** é un principio que teñen o deber de aplicar todas as empresas e convenios colectivos. A súa aplicación farase cando menos por medio de: rexistros retributivos, auditoría retributiva, o sistema de valoración de posto, o convenio colectivo de aplicación e o dereito de información das persoas traballadoras.

Enténdese como aquel que, aplicado aos diferentes aspectos que determinan a retribución das persoas e sobre os seus diferentes elementos, permite obter información suficiente e significativa sobre o valor que se atribúe á retribución.

Ten por obxecto a identificación de discriminacións, tanto directas como indirectas, particularmente as derivadas dunha incorrecta valoración do posto de traballo. É dicir, detectar calquera diferenza entre os salarios dos homes e das mulleres que desempeñen traballos de igual valor e que non se poida xustificar obxectivamente.

- **A MEDIA ARITMÉTICA** é o valor que se obtén ao sumar os salarios de todas as persoas dividido entre o número de persoas traballadoras.

Nun documento "Excel" podemos calculala utilizando a fórmula =PROMEDIO(

- A **MEDIANA** é o número intermedio dun grupo de números. É dicir, o valor que ocupa o lugar central de todos os datos cando estes están ordenados de menor a maior. Parte a distribución en dous, é dicir, deixa a mesma cantidade de valores a un lado que a outro.

Nun documento "Excel" podemos calculala utilizando a fórmula =MEDIANA(

Dado que os salarios medios (promedio) se ven afectados polos valores extremos, a mediana dos salarios é un mellor punto de referencia, especialmente naqueles sectores en que predomina unha alta desigualdade salarial.

Este indicador amosa o nivel do salario mínimo en relación co salario do/a "traballador/a medio/a" e (na medida en que os salarios medios reflicten, cando menos en parte, os niveis medios de produtividade) tamén proporciona información sobre os factores económicos.







Entre os complementos salariais que normalmente se pactan na negociación colectiva cómpre salientar:

- A antigüidade.
- As pagas extraordinarias.
- A participación en beneficios.
- Os complementos do posto de traballo, tales como penosidade, toxicidade, perigo, quendas, traballo nocturno, etc.
- Primas á produción por calidade ou cantidade de traballo.
- Residencia en provincias insulares e Ceuta e Melilla, etc.

**Retribucións que non teñen a consideración de salario:** as cantidades percibidas en concepto de:

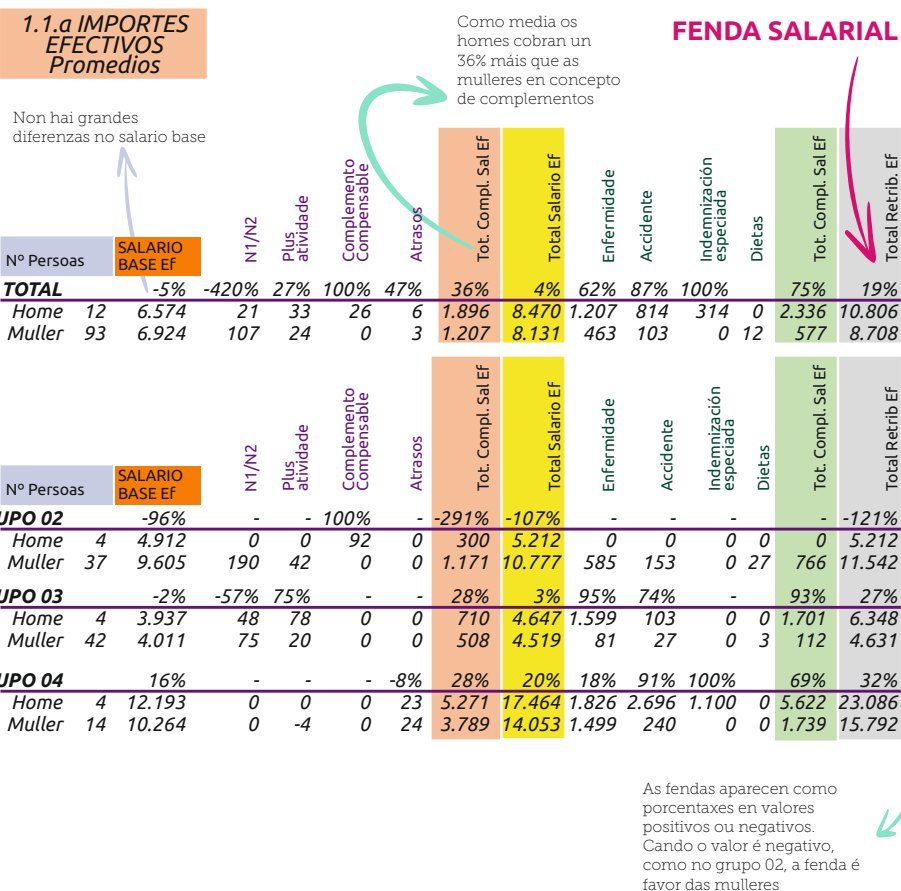
- Indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral.
- Prestacións e indemnizacións da Seguridade Social.
- Os pluses de distancia e transporte.
- Indemnizacións correspondentes a traslados.
- Indemnizacións correspondentes a suspensións ou despedimentos.
- Axudas de custo por aloxamento e manutención.



## EXEMPLOS DE ANÁLISE DE REGISTROS RETRIBUTIVOS

Esta táboa recolle os valores medios do diñeiro realmente percibido en cada concepto que aparece na táboa do conxunto do persoal da empresa.

Estes salarios reais reciben o nome de **EFFECTIVOS**.



### CONCLUSIÓNS:

Neste caso estamos ante unha empresa cunha fenda salarial do 19%. Esta fenda está ocasionada principalmente polas diferenzas na percepción de complementos, sendo os homes os que perciben maiores contías neste concepto, tanto en complementos salariais como en extrasalariais, neste segundo, por enfermidade e accidente.

Esta táboa recolle os valores das medianas do diñeiro realmente percibido polo persoal, así como as diferenzas entre as medianas de homes e mulleres.

**1.1.a IMPORTES EFECTIVOS Medianas**

Diferenza entre a mediana dos salarios de homes e mulleres

Mediana dos homes

Mediana das mulleres

Nº Persoas	NºSC	SALARIO BASE EF	N1/N2	Plus actividade	Complemento Compensable	Atrasos	Tot. Compl. Sal EF	Total Salario EF	Enfermidade	Accidente	Indemnización especialada	Dietas	Tot. Extrasalarial	Total Retrib EF
<b>TOTAL</b>		21%	-	-	-	-	29%	21%	-	-	-	-	-	31%
Home	12	14	5.080	0	0	0	615	6.091	0	0	0	0	0	7.051
Muller	93	115	4.024	0	0	0	438	4.799	0	0	0	0	0	4.853
<b>GRUPO 02</b>														
		-119%	-	-	-	-	-166%	-143%	-	-	-	-	-	-158%
Home	4	4	4.987	0	0	0	317	5.120	0	0	0	0	0	5.120
Muller	37	42	10.923	0	0	0	844	12.458	0	0	0	0	37	13.188
<b>GRUPO 03</b>														
		28%	-	-	-	-	76%	40%	-	100%	-	-	100%	48%
Home	4	6	3.681	0	0	0	710	4.946	0	77	0	0	77	6.055
Muller	42	57	2.767	0	0	0	168	2.984	0	0	0	0	0	3.146
<b>GRUPO 04</b>														
		62%	-	-	-	-17%	62%	65%	100%	-	0	-	100%	62%
Home	4	4	15.005	0	0	0	6.171	21.176	1.779	0	0	0	5.852	28.442
Muller	14	16	5.632	0	-4	0	2.323	7.506	0	0	0	0	0	10.751

Detectamos diferenzas nos salarios base a favor dos homes, tanto no xeral como en cada grupo, a excepción do grupo 02, onde a diferenza é a favor das mulleres (-119%).



Esta táboa recolle os valores medios dos salarios que percibiría na empresa se todas as persoas tivesen contrato os 365 días do ano e a xornada completa. Estes salarios anualizados e normalizados reciben o nome de EQUIPARADOS.

## FENDA SALARIAL TOTAL

### 2.1.a IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Nº Persoas	SALARIO BASE EF	N1/N2	Plus actividade	Complemento Compensable	Atrasos	Tot. Compl. Sal EF	Total Salario EF	Enfermidade	Accidente	Indemnización espeziata	Dietas	Tot. Extrasalarial EQ	Total Retrib. EF	
<b>TOTAL</b>	-12%	-487%	-	100%	51%	30%	12%	51%	87%	100%		68%	122%	
Home	12	17.599	24	0	184	8	215	17.814	2.069	1.476	367	0	3.912	21.726
Muller	93	15.565	140	6	0	4	150	15.715	1.023	199	0	14	1.236	16.951
<b>GRUPO 02</b>	2%	-	-	100%	-	-	57%	3%	-	-	-	-	-6%	
Home	4	17.783	0	0	551	0	551	18.334	0	0	0	0	18.334	
Muller	37	17.477	228	7	0	0	235	17.711	1.345	334	0	31	1.710	19.421
<b>GRUPO 03</b>	-44%	-54%	75%	-	-	-	-65%	-44%	79%	97%	-	86%	-4%	
Home	4	9.363	72	0	0	0	72	9.434	2.398	1.732	0	0	4.130	13.565
Muller	42	13.481	110	8	0	0	119	13.599	510	55	0	4	569	14.168
<b>GRUPO 04</b>	35%	-	-	-	-8%	-	13%	35%	55%	90%	100%	74%	44%	
Home	4	25.652	0	0	0	23	23	25.674	3.808	2.696	1.100	0	7.604	33.279
Muller	14	16.763	0	-5	0	25	20	16.783	1.713	275	0	0	1.988	18.771

Estes valores no grupo 04 son moito maiores nesta táboa en comparación cos recollidos na táboa de importes efectivos. Isto indica que neste grupo hai un gran número de persoas que non teñen xornada completa, non traballaron o ano enteiro ou ambas as circunstancias, e que afecta maioritariamente aos homes, de aí que, ao levar os importes a equiparado, a fenda se incrementa.

No grupo 03, onde había unha fenda total do 48%, ao pasalo a equiparado igualase e queda no -4%; isto dinos que as mulleres teñen condicións de contratación con maior parcialidade ou temporalidade, o cal provoca que o seu salario real sexa menor.

### CONCLUSIÓN:

Na táboa de importes reais percibidos (efectivos) a fenda estaba nun 19% fronte ao 22% nos equiparados; isto indicanos que as condicións de contratación das mulleres inflúen en que cobren menos que os homes.

Esta táboa recolle as medianas dos salarios calculados como se todo o persoal tivese contrato a xornada completa os 365 días do ano.

### 2.2.a IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Nº Persoas	SALARIO BASE EF	N1/N2	Plus actividade	Complemento Compensable	Atrasos	Tot. Compl. Sal EF	Total Salario EF	Enfermidade	Accidente	Indemnización espeziata	Dietas	Tot. Extrasalarial EQ	Total Retrib. EF
<b>TOTAL</b>	<b>10%</b>	-	-	-	-	-	<b>8%</b>	-	-	-	-	-	<b>21%</b>
Home	12 15.954	0	0	0	0	0	15.980	0	0	0	0	0	18.972
Muller	93 14.315	0	0	0	0	0	14.761	0	0	0	14	0	14.946
<b>GRUPO 02</b>	<b>0%</b>	-	-	-	-	-	<b>5%</b>	-	-	-	-	-	<b>2%</b>
Home	4 17.939	0	0	0	0	0	18.972	0	0	0	0	0	18.972
Muller	37 17.871	0	0	0	0	0	18.023	0	0	0	0	38	18.625
<b>GRUPO 03</b>	<b>-44%</b>	-	-	-	-	-	<b>-45%</b>	<b>- 100%</b>	-	-	<b>100%</b>	<b>-1%</b>	
Home	4 9.589	0	0	0	0	0	9.589	0	111	0	0	3.354	13.861
Muller	42 13.829	0	0	0	0	0	13.927	0	0	0	0	0	14.020
<b>GRUPO 04</b>	<b>-12%</b>	-	-	<b>-17%</b>	<b>-17%</b>	<b>-12%</b>	<b>100%</b>	-	-	-	<b>100%</b>	<b>10%</b>	
Home	4 19.806	0	0	0	19	19	19.832	1.779	0	0	0	9.371	24.592
Muller	14 22.094	0	-0	0	23	23	22.144	0	0	0	0	0	22.144



## **MODELO DE SOLICITUDE DE REXISTRO RETRIBUTIVO**

Ver páxina 168 da Guía.

## **MODELO DE CLÁUSULA PARA INCLUÍR NOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Artigo \_ - Rexistro de salarios

Antes do 1 de febreiro de cada ano a empresa entregalle á representación legal das persoas traballadoras o rexistro cos valores medios dos salarios globais, e desagregando por salario base cada un dos complementos salariais e cada un dos complementos e das percepcións extrasalariais do seu cadro de persoal do ano anterior. Estes valores estarán desagregados por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos iguais ou de igual valor e sexo. O rexistro salarial deberá incluír a totalidade do cadro de persoal, incluída o equipo de dirección.

No caso de que a media das retribucións das persoas dun sexo sexa superior á media do outro sexo -tomando para este cálculo o conxunto da masa salarial- deberase incluír neste rexistro unha xustificación desta diferenza garantindo que non obedece a unha situación discriminatoria.

Se a empresa non conta con representación legal das persoas traballadoras, este rexistro estará publicado nun taboleiro accesíbel para o conxunto do cadro de persoal.