

C09/IGU/2026 – El registro retributivo, ¿qué analiza realmente?

Una de las obligaciones que tienen todas las empresas, independientemente de su tamaño de plantilla, es realizar, cada año, un registro retributivo, para poder combatir la brecha salarial que pueda darse. El propio Ministerio de Igualdad ha elaborado un documento oficial obligatoria para todas las empresas en España que se rige por el marco legal estipulado en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y la Directiva europea 2023/970 sobre transparencia salarial.

El Registro Retributivo consiste en un documento que recopila y promedia la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales percibidos por la plantilla, incluyendo los salarios base, complementos y percepciones variables. Estos datos se desglosan explícitamente por sexo y se distribuyen por grupos profesionales, categorías o puestos de igual valor, mostrando los valores medios mediante la media aritmética y la mediana. Es muy importante entender que este informe no busca en ningún caso revelar los ingresos individuales de cada persona trabajadora, sino que ofrece una panorámica cuantitativa de la estructura retributiva de la organización para garantizar la transparencia.

Para garantizar la precisión de estos cálculos y medir correctamente la brecha salarial, que debe ser entendida como la diferencia porcentual entre las retribuciones promedio de hombres y mujeres, el proceso requiere aplicar los criterios técnicos de anualización y normalización, que pueden llegar a ser conceptos complejos. Cuando hablamos de anualización de conceptos debemos entenderlos como la posibilidad de proyectar las retribuciones de aquellas personas empleadoras que no han trabajado el año completo a lo que habrían percibido de haber estado contratados los doce meses, mientras que la normalización equipara los sueldos de los contratos a tiempo parcial a la jornada completa de referencia. La correcta aplicación de estos ajustes es fundamental, ya que evita distorsiones estadísticas y permite determinar si existe una brecha salarial real que requiera medidas correctoras, o si las diferencias observadas responden únicamente a factores neutros como la duración de la jornada o la antigüedad contractual.

La importancia de contar con un registro retributivo actualizado, cuya revisión debe realizarse anualmente, radica en el compromiso legal y ético de garantizar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, permitiendo identificar y corregir posibles brechas salariales no justificadas. Asimismo, su adecuada elaboración evita importantes consecuencias legales, ya que el incumplimiento o la falta de este documento constituye una infracción en materia laboral según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), la cual contempla sanciones económicas importantes.

Todos estos conceptos cobran un papel aún más estratégico tras la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial, que transforma el registro retributivo de un trámite administrativo al pilar clave de nuevas obligaciones legales. Para profundizar en esta materia y abordar la no discriminación retributiva, os invitamos al desayuno empresarial que celebraremos el próximo 17 de septiembre. Podéis consultar los detalles e inscribiros en el siguiente enlace: <https://www.caeb.es/comunicacion/eventos/transparencia-retributiva-y-no-discriminacion-salarial>

Contacto:

Maria Sastre Plomer

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

www.caeb.es/servicios/igualdad