

Hoja de ruta del Registro Retributivo



Cofinanciado por
la Unión Europea



BLOQUE 1. Tareas previas a la realización del Registro Retributivo

1. Consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

- La RLPT ha sido consultada formalmente con carácter previo.
- La consulta se ha realizado, al menos, diez días antes de iniciar la elaboración del registro.

2. Periodo de referencia

- El registro retributivo se realiza anualmente. Con carácter general, el periodo de referencia es el año natural.

3. Identificación de los conceptos retributivos

- Relación completa de todos y cada uno de los conceptos retributivos abonados por la empresa en el periodo de referencia, clasificados en salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

4. Clasificación profesional y puestos de igual valor

- Realización de agrupaciones de puestos por grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa.
- En el caso de empresas que realicen auditoría retributiva/plan de igualdad, también se realizan agrupaciones de puestos de igual valor según resultados de la valoración de puestos de trabajo.

5. Personal a incluir

- Todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

6. Importes efectivamente satisfechos

- Cálculo de lo realmente percibido en el periodo de referencia por cada persona trabajadora en cada uno de los conceptos retributivos.

BLOQUE 2. Registro Retributivo

Obligatorio para todas las empresas

1. Media aritmética de lo realmente satisfecho en el periodo de referencia, desagregada por sexo, y diferencias porcentuales entre mujeres y hombres,

- del **total** y de **cada uno de los conceptos** retributivos;
- así como, distribuidos **por grupo** profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

2. Mediana de lo realmente satisfecho en el periodo de referencia, desagregada por sexo, y diferencias porcentuales entre mujeres y hombres,

- del **total** y de **cada uno de los conceptos** retributivos;
- así como, distribuidos **por grupo** profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Obligatorio, además, para las empresas que realicen auditoría retributiva/plan de igualdad

1. Media aritmética de lo realmente satisfecho en el periodo de referencia, desagregada por sexo, y diferencias porcentuales entre mujeres y hombres,

- del **total** y de **cada uno de los conceptos** retributivos;
- así como, distribuidos según las **agrupaciones de puestos de igual valor** según resultados de la valoración de puestos de trabajo.

2. Mediana de lo realmente satisfecho en el periodo de referencia, desagregada por sexo, y diferencias porcentuales entre mujeres y hombres,

- del **total** y de **cada uno de los conceptos** retributivos;
- así como, distribuidos según las **agrupaciones de puestos de igual valor** según resultados de la valoración de puestos de trabajo.

3. Justificación de la diferencia retributiva:

- Cuando la **media aritmética o la mediana de las retribuciones totales** de las personas trabajadoras **de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%**, se incluye una **justificación** de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

BLOQUE 3. Solicitud de información por parte de las personas trabajadoras

- En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilita a las personas trabajadoras a través de dicha representación, que tiene derecho a conocer el contenido íntegro del registro.
- En las empresas en las que no hay representación legal de las personas trabajadoras, se facilita a la persona trabajadora información sobre las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.