



¿Cómo funciona la herramienta para elaborar el Registro Salarial obligatorio en las empresas?



Los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres han presentado la tan esperada herramienta para facilitar el Registro Salarial, obligatorio desde el 14 de abril.

A pesar de ser una herramienta oficial, la han puesto en marcha en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Desde USO hemos denunciado la utilización partidista de esta herramienta, pues de manera descarada les han regalado a CC.OO. y UGT un escaparate publicitario gratuito.

El formato de registro publicado consta de una guía con las instrucciones de uso de la herramienta retributiva y una hoja de cálculo con varios modelos de tablas que tienen para facilitar el **registro salarial y auditoría retributiva en las empresas que estén obligadas a ello**. Se trata de un modelo orientativo y automatizado, que deberá ser adaptado a los datos retributivos de cada empresa. A través del modelo, una vez incorporados los datos en la hoja de cálculo, se obtendrán los resultados necesarios que posteriormente hay que analizar.

Cómo usar la hoja de cálculo del registro retributivo

En la hoja de cálculo se deberá introducir la información actualizada y desagregada por sexo de cada una de las personas trabajadoras de la empresa. El objetivo es conocer las diferencias retributivas y posibles discriminaciones retributivas entre mujeres y hombres, garantizando la transparencia salarial en la configuración de las percepciones y un adecuado acceso a la

información. Se hará mediante la elaboración de promedios y medianas, desglosados por sexo, grupo/clasificación profesional aplicable.

Características generales de la herramienta:

- Se trata de un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar el citado registro de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece el artículo 28 del Estatuto de las personas trabajadoras.
- En la hoja de cálculo, las empresas deben incorporar de forma correcta todos los datos referentes a las retribuciones de la plantilla en las diferentes hojas que componen el fichero. Posteriormente, obtendrán de él resultados a través de los cálculos automatizados y tablas dinámicas.
- Con carácter general, el periodo de referencia de los datos será de un año.
- Se deben introducir datos como los diferentes tipos de contratos y el registro retributivo. Es posible contemplar hasta un máximo de 36 conceptos retributivos.
- Además, hay que detallar las agrupaciones, según clasificación profesional, de acuerdo con el convenio de aplicación para todas las empresas. También las agrupaciones según la valoración de puestos, para las empresas obligadas a la auditoría retributiva.



Registro salarial: cómo lo genera la herramienta

Tras la introducción de todos los datos, se generará de forma automática la hoja de registro retributivo. Esta contendrá:

- Tablas para todas las empresas, que darían los promedios y las medianas como importes efectivos y equiparados.
- Tablas adicionales para empresas que realicen auditoría retributiva (trabajos de igual valor). Darían también los promedios y las medianas como importes efectivos y equiparados.

En nuestra [Guía de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), podéis resolver las dudas frecuentes sobre una auditoría retributiva.

¿Qué debo saber de la herramienta de igualdad retributiva?

La herramienta que han llamado IR! (Igualdad Retributiva) incluye una utilidad que permitirá ver las informaciones en dos formatos a través de diferentes tablas:

1. Unas con las retribuciones efectivas: información obligatoria. El registro debe recoger toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia, el año natural, por las personas trabajadoras de la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas deben estar desglosadas por sexo, categoría, grupo profesional, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa (Art.22 ET).
2. Otras con las retribuciones equiparadas: como información voluntaria. Para este cálculo, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el periodo de referencia del registro, y se procede a la equiparación, normalización y/o anualización, de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional comparable (importes equiparables. Criterios de equiparación:

1. Misma jornada a lo largo del año. Las empresas deben realizar una normalización de las retribuciones a la misma jornada, lo que se conoce como elevar las retribuciones a jornada completa, para poder tener cantidades comparables. Supuestos:
 - Personas con contrato a tiempo parcial.
 - Reducciones de jornada.
2. Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año. Las cantidades efectivas deberán aumentarse proporcionalmente hasta el año, por ejemplo, si alguien ha trabajado 6 meses se deberá anualizar multiplicando por dos. Supuestos:
 - Contratos de duración determinada, que no hayan estado contratadas todo el año o este se extinguiera antes de finalizar el año.
 - Personas que se encuentren en suspensión de contrato del artículo 45 del ET o excedencia en algún momento del año.

¿Cómo equiparar los datos retributivos?

Según la *Guía de uso de la herramienta*, cuando alguien ha tenido más de una situación contractual diferente en el periodo de referencia, se tendrá en cuenta la última.

Aunque la herramienta incluye el formato de registro para las empresas obligadas a tener auditoría salarial, queda pendiente de regulación, a través de orden ministerial, el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo regulado en el artículo 28.1 del estatuto de los trabajadores. Su plazo de publicación está previsto en el plazo de 6 meses, a contar desde el 14 de abril de 2021.

Además, hay que tener presente que las fórmulas ya introducidas en el fichero pueden sufrir cambios al adaptarlas en cada empresa. Por ello, será necesario más que un nivel usuario/a para el manejo del mismo.

Desde USO, consideramos esta herramienta imprescindible para guiar a empresas y representantes sindicales. Sin embargo, afeamos que ministerios y organismos oficiales utilicen esta plataforma como medio para seguir privilegiando el bisindicalismo en España. Se pervierte así el espíritu de una igualdad de género como problema plural de toda la sociedad, pues no han tenido en cuenta las propuestas que otras organizaciones sindicales, como USO, podemos aportar desde nuestra amplia experiencia en la negociación de planes de igualdad.

Por último, decir que USO ya ha denunciado que la herramienta para elaborar el registro salarial, de los ministerios de Igualdad y Trabajo, incluyan publicidad gratuita de CCOO y UGT.