

## OBLIGATORIEDAD DEL REGISTRO SALARIAL

De acuerdo con la nueva legislación aprobada por el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se definen las obligaciones que tienen las organizaciones en materia salarial.

Por ello, y con el objetivo de garantizar la transparencia retributiva que se exige, las empresas tendrán que disponer, para hacer una correcta valoración de su política salarial, de: el registro retributivo, las auditorías retributivas, el sistema de valoración de puesto de trabajo de la clasificación profesional existente en la empresa y su convenio colectivo.

### ¿QUÉ TIENE QUE INCLUIR ESTE REGISTRO SALARIAL?

- Valores medios de salarios
- Complementos salariales
- Percepciones extrasalariales

**También tendrá que incluir la media aritmética y la media de lo que realmente se ha percibido por cada una de estos conceptos: grupo profesional, categoría, nivel, lugar o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.**

Este registro se debe llevar de toda la plantilla, incluidos la dirección y los altos cargos.

### ¿ES OBLIGATORIO LLEVAR ESTE REGISTRO?

El incumplimiento que deriva de las obligaciones establecidas en esta normativa viene definido por la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social que recoge como infracción grave “no cumplir con las obligaciones que en materia de planes de igualdad y medidas de igualdad establece la Ley Orgánica 3/2007, del Estatuto de los Trabajadores, o el convenio colectivo de aplicación.



#### Más información:

Itziar Ruedas  
[iruedas@pimec.org](mailto:iruedas@pimec.org)  
93 496 45 00