

laboral

Registro salario. Auditoría retributiva

Con la entrada en vigor, a los 6 meses de publicación en el Boletín Oficial del Estado, el 14 de abril de 2021, del [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), resultará sancionable con multas de entre 6.251 y 178.500 euros, el incumplimiento de las medidas de transparencia retributiva incluida la adaptación del registro retributivo obligatorio a las condiciones del Real Decreto.

Este Real Decreto que entra en vigor, complementa la regulación contenida en [el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#) y desarrolla lo establecido en los arts. 22.3 y 12.4.d) del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Antecedentes

El [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modificó el artículo 28 del [Estatuto de los trabajadores](#) estableciendo una nueva redacción del **registro salarial** cuya sanción por su incumplimiento es la misma que la establecida en el registro horario.

Dicha normativa es aplicable a todas las empresas independientemente del número de trabajadores y con esta nueva redacción se han introducido dos puntos más, con el objetivo de evitar cualquier tipo de brecha salarial y discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y con la intención de dar un paso más hacia la plena igualdad efectiva entre hombres y mujeres, quedando el redactado del precepto anteriormente citado de la siguiente manera:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

laboral

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

Este registro, debe realizarse con independencia del número y el sexo de las personas trabajadoras contratadas y no existe un formato legal concreto para llevar a cabo la obligación, sino que debe ser el adecuado para conseguir información con la que podamos evitar la desigualdad real o discriminación indirecta, en la práctica mucho más difícil de detectar que la discriminación directa.

A tal efecto habrá que conocer la brecha salarial total, y la brecha por hora trabajada o incluso en la medida posible, a una media “ajustada” que tenga en cuenta los posibles efectos distorsionadores existentes en la empresa, y sociedad y debe venir desglosados el valor medio de los salarios, los complementos salariales y los extrasalariales.

Dicho registro deberá actualizarse cuando las circunstancias de la empresa cambien, a título de ejemplo, cuando cambien la política retributiva o cuando se contraten nuevos trabajadores.

Y si el promedio total resultante, es un 25 % a favor o en contra de uno u otro sexo, el empleador deberá justificar el motivo de dicha diferencia.

Este artículo 28 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores recoge la obligación de registrar el salario con el objetivo de verificar que exista igualdad de remuneración entre hombres y mujeres dentro de la empresa. Este registro deberá de ser entregado a los representantes legales de los trabajadores: *“El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.”*

Esta igualdad existe siempre que a trabajos de igual valor, se abone lo mismo a hombres y mujeres y, en caso de diferencia, que exista una causa objetiva para ello (como puede ser un complemento de antigüedad).

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios y plus extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo.

En empresas con al menos 50 trabajadores, además del registro anteriormente comentado, **se exige una comparativa adicional para verificar si existe o no desigualdad**. Esta obliga-

laboral

ción también se establece en el citado artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la empresa deberá incluir dentro del registro salarial una justificación cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% (o más) tomando como referencia:

- El conjunto de la masa salarial de hombres y mujeres
- o, la media de las percepciones satisfechas de hombres y mujeres.

Deber de informar a los representantes de los trabajadores

El [artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores](#) obliga a la empresa a informar a los representantes de los trabajadores, con carácter anual, de la aplicación de medidas relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, **entre las que se deberá incluir el registro de salarios que se deberá realizar y actualizar cada año.**

El Estatuto establece que las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores o cuando la empresa sea tan pequeña que, teniendo acceso al registro, el trabajador pueda conocer el salario de otros trabajadores, podrá solicitar dicho registro a través del juzgado de lo social pero por la ley de protección de datos, la empresa podrá negarse a entregar el registro si con él los trabajadores pueden conocer de manera individualizada el salario de algún trabajador, el objetivo del registro no es conocer si un trabajador cobra más que otro, sino si existe una desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios y pluses extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo.

La empresa tiene libertad para establecer el salario medio (*hora, diario, mensual o anual*) que más considere conveniente para su registro de salarios y permite agruparlos de tres formas posibles:

- *Por grupo profesionales*, según lo que establezca el convenio colectivo.
- *Por categorías profesionales*, relacionados con el grupo de cotización.
- *Por puestos de trabajo de igual valor.*

En la práctica, la mayoría de las empresas, por no decir todas, optarán por hacer el registro de salario tomando en consideración los grupos o categorías profesionales.

Especialidades tras la publicación del RD 902/ 2020, de 13 de octubre (en vigor a partir del 14 de abril 2021)

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ([BOE N° 272 14/10/2020](#)) complementa la regulación anteriormente indicada, y el Real De-

laboral

creto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla, lo establecido en los arts. 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, **la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.**

Este RD se compone de cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

Destacamos los siguientes aspectos:

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación.

- *El artículo 1.* Objeto. Conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

- *El artículo 2.* Ámbito de aplicación. Las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Define los 2 elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

- El principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas;
- y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

El [artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores](#), recoge que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende *por naturaleza de las funciones o tareas* el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende *por condiciones educativas* las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende *por condiciones profesionales y de formación* aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

laboral

d) Se entiende por *condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados* con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Capítulo III desarrolla los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva:

Registro retributivo. Estableciendo la clasificación profesional y el tipo de retribución

Auditoría retributiva. Las empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad.

Sistema de valoración de puestos de trabajo y así garantizar igual retribución para trabajos de igual valor.

Capítulo IV. Tutela administrativa y judicial. (Arts 10 y 11). Señala el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, así como el principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por razón de sexo señala:

28.1 “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

28.2 “El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.”

28.3 “Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

laboral

El **registro retributivo y la auditoría retributiva** son los instrumentos de transparencia que define la ley para lograr la igualdad en las empresas,

Uno de los objetivos de este [RD 902/ 2020](#), es que las empresas dispongan de un sistema de clasificación profesional que les permita medir y ponderar de manera integral todos los factores que concurren en los puestos e identificar cuando un puesto es de igual valor que otro y, consecuentemente, retribuido de igual manera.

Por ejemplo, si dos personas que ocupan un puesto con la denominación actual de “*job title*”, pueden tener diferentes retribuciones con independencia del género de la persona que lo ocupa ya que, en realidad, el valor aportado por ambas es objetivamente diferente, bien sea debido a su trayectoria profesional, habilidades en la resolución de problemas, responsabilidad, contribución a los resultados de la empresa o cualquier otro factor objetivo.

Además, es necesario realizar una correcta interpretación de las políticas retributivas de las empresas ya que estas deben ser equitativas, cada cual recibe en función de lo que aporta y para lo que fue contratado.

La valoración se debe realizar sobre el puesto de trabajo, no a la persona que lo ocupa, ya que para medir este asunto, tenemos otras herramientas como la evaluación del desempeño que se realiza de forma periódica en las compañías.

Los **plazos** para que las empresas tengan su auditoría retributiva implantada seguirán la misma aplicación paulatina de los planes de igualdad a las que se asocian:

- **para las empresas de más de 100 personas trabajadoras hasta el 14 de abril de 2021**
- **y para las empresas de más de 50 personas trabajadoras hasta el 14 de abril de 2022.**

En el caso de ausencia o falseamiento de la información retributiva, se tomarán las acciones administrativas y judiciales oportunas, individuales o colectivas, y la aplicación, entre otras normas, de la [Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social](#) que considera la discriminación salarial como una falta «muy grave» en materia de relaciones laborales, sancionado con multas que van desde los 6.251€ a los 178.500€.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro retributivo, así como también, en igual periodo, en sus posteriores modificaciones.

Periodo temporal. Año natural

El período temporal que debemos referenciar en el registro el **año natural** (de 1 de enero a 31 de diciembre), sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias, en el caso de que existan variaciones o alteraciones sustanciales de cualquiera de los elementos que integran el registro. En este caso, se pretende una actualización mensual, ya que, por mínimo que sea, cambiará cada vez que se proceda a pagar la hoja salarial, salvo empresas que no les varía el salario y mantienen al mismo personal y de igual número.

laboral

Formato

El artículo 5.5 del RD 902/2020, establece que se podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad ([Guía Planes de Igualdad](#))

- **En las empresas con al menos 50 personas trabajadoras**, si una vez realizado el registro salarial se muestra una diferencia del 25% o más en los promedios calculados de las retribuciones satisfechas a sus trabajadoras en comparación con los trabajadores, que se refieran a la masa salarial, o a la media de las percepciones pagadas, existe una obligación más, en este caso deberemos de justificar que esa diferencia responde a motivos diferentes al sexo de sus personas trabajadoras.
- **El registro debe de incluir** todas las percepciones que reciban los empleados, ya tengan carácter salarial o extrasalarial, con diferenciación del sexo, clasificación profesional y la composición del salario:
 - Salarios.
 - Complementos salariales.
 - Percepciones extrasalariales.

Detallando cada percepción por separado, mostrando los datos retributivos distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo similares o de igual valor, con el objetivo de que cuanto mayor detalle se ofrezca, más sencillo resultará poder realizar comparaciones, identificar las causas de la brecha salarial y poder buscar las medidas correctivas.

- Una vez que tenemos estos datos, tenemos que buscar y reflejar solamente las medias aritméticas y las medianas de lo percibido por las personas trabajadoras. La **media es el promedio de todos los valores, es decir, los conceptos salariales cuantitativos dividido entre el número de personas que componen dichos datos**, y la **mediana la cuantía que está en medio del cómputo de las personas, es decir si existen diez personas que hay en un grupo profesional, la cuantía que deberemos reflejar es la que está en el número cinco.**

La auditoría retributiva

La **auditoría retributiva** debe incorporar todos los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución de una empresa garantiza la igualdad de manera transversal y completa. Y para ello, la empresa debe realizar un diagnóstico de situación y un plan de actuación en consecuencia para la corrección de las desigualdades detectadas.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad (estén obligadas o no), **deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva**. Esta obligatoriedad, en consecuencia, se vincula solo a los planes de igualdad que ya tengan las empresas, o que tengan la obligación de realizarlos o no la tengan, pero realicen el plan de igualdad.

Recordatorio: la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad es a partir de empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras, aunque existe un periodo transitorio que a continuación recordamos:

laboral

- **Empresas entre 150 y 250 trabajadores** el **8 de marzo de 2020** están obligadas a tener el plan de igualdad realizado.
- **Empresas entre 100 y 150 trabajadores**, a partir de **8 de marzo de 2021**.
- **Empresas entre 50 y 100 trabajadores**, a partir de **8 de marzo de 2022**.

El término *auditoria retributiva*, va dirigido a las empresas que elaboren un plan de igualdad, incluyendo en el mismo una auditoria retributiva.

Su **objeto** es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Su **vigencia** será la misma que lo detallado en el plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior.

Contenido

La auditoría requiere un trabajo previo analítico, que va ligado con los registros retributivos que obligatoriamente debe de tener la empresa, para su análisis y desarrollo, con la finalidad de la realización de un diagnóstico de diversos puntos.

El art. 8 del [RD 902/2020](#), señala que la auditoría retributiva implica una serie de obligaciones para la empresa:

- **La evaluación de los puestos de trabajo**, según el art. 4 del mismo RD, por el que ya en el registro salarial se especifica la diferenciación de la naturaleza de las funciones o tareas de la persona trabajadora; sus condiciones educativas, es decir sus titulaciones; las condiciones profesionales y de formación y como último las condiciones laborales para el desempeño de su actividad. Tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pudieran concurrir en un puesto de trabajo, así como que dicha valoración pueda determinar una puntuación o valor numérico al mismo. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa.
- **La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrarse en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales.
- Deberá establecerse **un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, establecer un cronograma y designar a la persona o personas para su implantación y seguimiento.
- Hay que tener en cuenta que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas,

laboral

elaborarán una guía técnica con indicadores para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

- También para la valoración de los puestos de trabajo, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del [RD 902/2020](#) (14/04/21) se aprobará, a través de orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

Las sanciones por infracciones por la falta del registro retributivo.

El [Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, clasificó como **infracción grave**, según el art. 7.13 de [la Ley de Infracciones y sanciones del orden social \(LISOS\)](#), el incumplimiento de la obligación de llevar el registro retributivo.

La **sanción** se sitúa, entre su grado mínimo 626€, a un grado máximo de 6.250€. Pudiendo, también, ser sancionada la empresa por llevar el registro retributivo, con registros erróneos o incompletos, así como también no cumplir con el deber empresarial de facilitar el registro salarial a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, también como no facilitar dicho registro o auditoría a la comisión negociadora del plan de igualdad, así como tampoco cumplir con el preaviso exigible de al menos diez días, para la consulta previa a los representantes de las personas trabajadoras para la consulta previa sobre la elaboración del registro salarial.

A la espera que desde los Ministerios de Trabajo e Igualdad se desarrollen, por orden ministerial, las herramientas modelo que podrán ser utilizadas de forma gratuita por las empresas para el registro retributivo y valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de tener una información desglosada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, en la web del Instituto de la Mujer se puede acceder a documentación y herramientas de interés para las empresas, autónomos y trabajadores al objeto de implantar políticas de igualdad en las empresas, [pinchando aquí](#)

En conclusión, este [Real Decreto 902/2020](#) tiene el objetivo de identificar cualquier tipo de brecha salarial y regular la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en España, dando cumplimiento tanto a la legislación española como a la normativa europea a este respecto. El análisis se basará en una correcta valoración de puestos de trabajo que permita comparar si dos puestos tienen igual valor y en el avance para lograr la implantación real de la igualdad de oportunidades.

Esperamos que esta información le resulte de utilidad y quedamos, como siempre, a su disposición.

Abril 2021

EAL-CGE

<https://eal.economistas.es/>

laboral

En [LUGAR], a [DIA] de [MES] de [AÑO]

[DATOS_EMPRESA]

Al (Comité de Empresa/ Delegados de Personal) de la empresa [NOMBRE_EMPRESA]

Muy Sres./Sras. Nuestros/as:

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del **registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, a efectos del día [DIA] de [MES] de [AÑO] y por el periodo [ESPECIFICAR].**

1.- Distribución de la plantilla por grupos profesionales de los salarios abonados durante el periodo [ESPECIFICAR]

Distribución de la plantilla por grupos profesionales de los salarios abonados durante el periodo [ESPECIFICAR].					
Grupos profesionales (1)	Valores medios totales				
	Salario	Complementos salariales		Percepciones extrasalariales	
1. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
		[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
2. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
		[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
3. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
		[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
4. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
		[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
5. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
		[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
6. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
		[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
7. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €
		[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €	[DENOMINACION]	[CANTIDAD] €

laboral

2.- Distribución de la plantilla por grupos profesionales de los salarios abonados durante el periodo [ESPECIFICAR]

Distribución de la plantilla por grupos profesionales de los salarios abonados durante el periodo [ESPECIFICAR] desagregados por sexo					
Grupos profesionales (1)	Valores medios de los salarios desagregados por sexo				
	Mujeres	%	Hombres	%	Diferencia existente en % (2)
1. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
2. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
3. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
4. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
5. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
6. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
7. [ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]

3.- Distribución de la plantilla por grupos profesionales de los complementos salariales abonados durante el periodo [ESPECIFICAR]

Distribución de la plantilla por grupos profesionales de los complementos salariales abonados durante el periodo [ESPECIFICAR] desagregados por sexo						
Grupos profesionales (1)	Valores medios de los complementos salariales desagregados por sexo					
	Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Diferencia existente en % (2)
1. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
2. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
3. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
4. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
5. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
6. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
7. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]

laboral

4.- Distribución de la plantilla por grupos profesionales de los complementos extrasalariales abonados durante el periodo [ESPECIFICAR]

Distribución de la plantilla por grupos profesionales de los complementos extrasalariales abonados durante el periodo [ESPECIFICAR] desagregados por sexo						
Grupos profesionales (1)	Valores medios de los complementos extrasalariales desagregados por sexo					
	Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Diferencia existente en % (2)
1. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
2. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
3. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
4. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
5. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
6. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]
7. [ESPECIFICAR]	[ESPECIFICAR]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[CANTIDAD] €	[PORCENTAJE]	[PORCENTAJE]

Sin otro particular que comunicarle, y rogando firme la copia de la presente como acuse de recibo, se despide,

atentamente,

[FIRMA_SELLO_EMPRESA]

La Empresa

Recibí:

[FIRMA]

(Comité de Empresa/ Delegados de Personal)

(1) Según convenio colectivo. Téngase en cuenta la necesidad de distribuir los datos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

(2) Téngase en cuenta la necesidad de las empresas con cincuenta o más trabajadores, de incluir en el Registro salarial una justificación de cualquier diferencia por motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial como sobre la media de las percepciones satisfechas.