



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-I770RA

FECHA:

ASUNTO: CONSULTA SOBRE NECESIDAD DE INCLUIR REGISTRO Y AUDITORIA EN EL PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES PERO CON MENOS DE UN AÑO DE EXISTENCIA

DESTINATARIO: Pablo Bernal de Pablo-Blanco

pbernal@everfive.es

En fecha 14.10.2021 tuvo entrada en este centro directivo, mediante correo electrónico, su consulta relativa a la necesidad de incluir el registro y la auditoria en el plan de igualdad de una empresa de más de 50 trabajadores pero con menos de un año de existencia.

La consulta se plantea en los siguientes términos:

“Me dirijo a esta dirección de correo electrónico, por indicación del propio Instituto de la Mujer, y tras realizar la misma consulta verbal y escrita sin una respuesta definida, a fin de poder formular una cuestión relacionada con la normativa de Igualdad, en concreto relacionada con el Registro Retributivo y la Auditoria Retributiva para una empresa de más de 50 trabajadores, dándose la circunstancia de que la empleadora tan sólo cuenta unos pocos meses de existencia, ya que fue constituida en abril de 2021.

Como decimos, esta empresa -por el umbral de trabajadores- tiene la obligación de elaborar su Plan de Igualdad; ahora bien, la pregunta concreta que se formula es la siguiente:

*-El RD 902/2020 establece en el art. 5 (Normas generales sobre el registro retributivo), en su punto 4ª, que **el periodo de referencia para realizar el Registro Retributivo será de un año**, lo cual parece tener sentido porque de lo contrario podría existir una distorsión en los resultados al no tener en cuenta distintos conceptos como puede ser el peso de todas las pagas extras o el abono de variables de todo tipo:*

*“4. **El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural**, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, **de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1**”*

*-Por lo tanto, planteamos la siguiente cuestión: **Debiendo tener la obligación de elaborar un plan de Igualdad una empresa constituida en abril de 2021 con más de 50 trabajadores ¿tiene así mismo la obligación de incluir en dicho Plan el análisis del registro retributivo y la Auditoría, pese a que dicho análisis salarial incluya menos de una anualidad, pudiendo los resultados reflejar una realidad distorsionada o incompleta, y, por lo tanto, pudiendo ser dudoso que se garantice la finalidad prevista en el apartado 1 del art 5 del RD 902/2020?**”*

www.mitramiss.gob.es
sgon@mitramiss.es
Código DIR3: EA0041806

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 18 26 / 91 363 18 27
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-2285-7504-4434-0269-6eb4-702b-7d41-ec8b

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 07/11/2021 17:18 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 07/11/2021 17:18)



En contestación a dicho correo electrónico, se informa lo siguiente:

1. Con carácter previo, hay que señalar que la Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.o) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, pero esta función se ejerce en términos generales y en ningún caso para la resolución de situaciones particulares o en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

2. En relación con el asunto planteado, lo primero que ha de señalarse es que la **obligación de elaboración de un registro retributivo** es exigible desde la entrada en vigor de la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores efectuada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo; esto es, el 08.03.2019. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, no crea una obligación ex novo ni establece una nueva fecha a partir de la que esta es exigible, sino que se limita a desarrollar, precisando, la obligación ya existente y determinar, como es lógico, la fecha de exigibilidad de estas precisiones.

En este sentido, ciñéndonos a la consulta planteada, el artículo 5.4 de dicho real decreto aclara que «El periodo temporal de referencia será con carácter general el **año natural**, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1».

De esta forma, a partir de la entrada en vigor de la norma el pasado 14 de abril de 2021, los registros retributivos empresariales deben adaptar su contenido a la misma, en concreto, fijando como periodo de referencia el año natural.

En tanto que el año natural se define como el periodo temporal transcurrido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y que en el registro retributivo han de figurar de acuerdo con el apartado 2 del citado artículo «la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido», la empresa deberá incluir en el registro retributivo, a efectos de los cálculos de la media y la mediana, la información retributiva de todas aquellas personas que hayan prestado servicios en la misma durante el periodo de referencia de este registro.

Y en el supuesto de una empresa que haya comenzado su actividad una vez iniciado el año natural, como el de la consulta, deberá incluir la información correspondiente al tiempo de actividad de ese año natural, es decir al periodo desde el día de inicio de la actividad hasta el 31 de diciembre.



En este sentido, en el siguiente enlace se pueden consultar preguntas frecuentes y la herramienta de registro retributivo facilitada por el ministerio de Trabajo y Economía Social:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

3. En cuanto a la auditoría retributiva, se recuerda que, tal y como establece el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LOIE, y artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, “las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. Por consiguiente, **todos los planes de igualdad -cualquiera que sea el tamaño de la empresa y el carácter voluntario u obligatorio de los mismos- que se negocien y elaboren a partir de la fecha de entrada en vigor deberán incluir como parte de los mismos una auditoría retributiva.**

El contenido de la auditoría retributiva para tales planes de igualdad habrá de ajustarse a lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, con el establecimiento de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa incluyendo entre otras cosas la valoración de los puestos de trabajo y la inclusión de otros factores relevantes, y de un plan de actuación para corregir y prevenir situaciones discriminatorias.

Sin embargo, **el Real Decreto 902/2020 no recoge ninguna previsión relativa al periodo de referencia respecto al que ha de referirse la información a partir de la que se elabore la misma; sino que únicamente se establecen previsiones sobre su vigencia, que será la misma que la del plan de igualdad del que forma parte**, salvo que se determine otra inferior en el mismo (artículo 7.2 Real Decreto 902/2020).

En consecuencia, puede acudirse al periodo de referencia que se considere oportuno, siempre que sea adecuado al cumplimiento de la obligación y no se desvirtúe el propósito del análisis pretendido por la norma. No obstante, no puede obviarse la vinculación existente entre la auditoría salarial y el registro retributivo, al hilo de las especialidades que para el segundo se derivan de la obligación para una empresa de realizar la auditoría, recogidas en el artículo 6 del real decreto. De esta forma, para un mejor cumplimiento del propósito de la norma, resulta conveniente el empleo de igual periodo de referencia en la elaboración de ambos instrumentos, sobre lo que ha de señalarse que el artículo 5 del reglamento señala como periodo de referencia para la elaboración del registro retributivo el año natural.

Por otro lado, se recuerda que, de acuerdo con la disposición transitoria única del Real Decreto 902/2020, **la aplicación de lo dispuesto en esta norma para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.**



Según esta disposición:

“Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

Finalmente, se comunica que puede consultar dudas relativas a los planes de igualdad, en el siguiente vínculo:

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/FAQ_PLANES_DE_IGUALDAD.pdf

4. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

LA DIRECTORA GENERAL
P.D. EL SUBDIRECTOR GENERAL

Noel Rodríguez García