

Nueva herramienta de igualdad retributiva «IR!»

La nueva Herramienta española para la igualdad retributiva («IR!»), incorpora un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Le informamos que se ha publicado la **nueva Herramienta española para la igualdad retributiva («IR!»)** que incorpora un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

La hoja de cálculo acordada entre las organizaciones sindicales y patronales y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad permite cubrir distintas tablas permitiendo ver la información desgranada en retribuciones efectivas y retribuciones equiparadas. Es decir, «IR!» incorpora dos tipos de información:

a. Importes efectivos (información obligatoria). Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

El modelo pretende recoger toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia (un año natural) por las personas trabajadoras en la empresa, por lo que cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas se desglosan por sexo, categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.

En definitiva, los datos retributivos deben estar agrupados o distribuidos en función del sistema de clasificación profesional que exista en la empresa. Es decir, como concreta su guía de utilización, *"Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, el promedio y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable"*.

b. Importes equiparados (información de carácter voluntario). Para este cálculo solamente se considera de manera individual la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el periodo de referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem.

La herramienta (en este caso de forma voluntaria para las empresas dado que la normativa no lo contempla) permite comparar diferentes puestos en una situación contractual equiparable, con jornada completa y durante todo el año sin variables que hayan podido existir como la temporalidad o las reducciones de jornada.

La Herramienta se complementa con una guía de uso y un ejemplo de utilización.

Descargar:

- [GUÍA USO HERRAMIENTA REGISTRO RETRIBUTIVO](#)
- [HERRAMIENTA REGISTRO RETRIBUTIVO](#)

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.