

Registro Salarial y Auditoría Retributiva

Transparencia retributiva
y cierre de la brecha salarial en España



Desarrollo de
BIENESTAR COMPETITIVO.

INTEDYA, la mayor firma internacional especializada en la **consultoría, auditoría y formación** en materia de gestión de riesgos y cumplimiento normativo bajo estándares internacionalmente reconocidos en materia de Calidad, Sostenibilidad, Gestión de Riesgos y Cumplimiento y Salud e Inocuidad Alimentaria, en organizaciones públicas y privadas de cualquier tipo de actividad y dimensión.

Apostando por
el **DESARROLLO COMPETITIVO.**



**Presencia
DIRECTA en
17 PAISES**

España	Chile
Portugal	Honduras
México	Guatemala
Brasil	Costa Rica
Colombia	Panamá
Ecuador	Paraguay
Perú	Uruguay
Argentina	Bolivia
Rep. Dominicana	

**+ 80 OFICINAS
INTEDYA**

**EQUIPO INTERNACIONAL DE
+500 PERSONAS**

**MÁS DE 20000
EMPRESAS CLIENTE**

17867

PROYECTOS DE
CONSULTORÍA
EJECUTADOS

38390

ALUMNOS
FORMADOS EN
CAMPUS E-LEARNING

347

CURSOS
E-LEARNING
DISPONIBLES

37

TITULACIONES
COMO AUDITOR

25

TITULACIONES UNI-
VERSITARIAS

132

MÁSTERCLASS
ANUALES

ALIANZAS, MEMBRESÍAS Y LIDERAZGO



Registro Salarial y Auditoría Retributiva - España

El registro retributivo es OBLIGATORIO en España para TODAS las empresas, sin excepción de tamaño ni sector, desde la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020. Eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres ya no es solo una cuestión ética: es una exigencia legal con régimen sancionador propio.

Implantar un registro retributivo robusto y, cuando proceda, una auditoría retributiva conforme al RD 902/2020 y a la Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva no solo asegura el cumplimiento legal: aporta control real sobre la política salarial, evita litigios, mejora el clima, atrae talento y blindo a la empresa frente a inspecciones de trabajo.

Más competitividad, mayor capacidad de atracción de talento y mejor reputación ESG, posicionando a la empresa como organización transparente, equitativa y alineada con la Agenda 2030 (ODS 5 Igualdad de Género).



Herramienta esencial para las empresas que buscan dar cumplimiento al registro retributivo y, en su caso, a la auditoría retributiva conforme al RD 902/2020, al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y a la Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva.

Asegurar el cumplimiento normativo, blindar a la empresa frente a sanciones de la Inspección de Trabajo y obtener una demostración tangible del compromiso con la igualdad retributiva y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Objetivos

Tiene como objetivos principales asegurar el cumplimiento del registro retributivo obligatorio, identificar y eliminar diferencias salariales injustificadas entre mujeres y hombres y dotar a la empresa de un sistema de valoración de puestos objetivo, transparente y defendible ante una eventual inspección.

Con un enfoque especializado en la realidad empresarial española, INTEDYA elabora el registro retributivo de toda la plantilla, realiza la auditoría retributiva cuando es obligatoria, diseña el sistema de valoración de puestos de trabajo y prepara a la empresa para los nuevos requisitos de la Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva.



Beneficios

Asegurar el cumplimiento del registro retributivo y de la auditoría retributiva en España representa una inversión estratégica fundamental para cualquier organización:

- Distintivo INTEDYA de cumplimiento en transparencia retributiva.
- Control total sobre la política salarial y la coherencia interna de retribuciones.
- Cumplimiento del RD 902/2020 aplicable a TODAS las empresas españolas.
- Eliminación del riesgo de sanciones LISOS de hasta 225.018 € por incumplimiento.
- Atracción y fidelización del talento mediante una política retributiva transparente.
- Identificación, cuantificación y justificación de la brecha salarial real.
- Evidencia documental defendible ante la Inspección de Trabajo y la representación legal.
- Preparación anticipada para la Directiva (UE) 2023/970 y reporting ESG.

Disponer de un proveedor con registro retributivo y auditoría retributiva al día aporta múltiples beneficios para los Clientes:

- **Confianza en una organización transparente:** Los clientes perciben que la empresa aplica criterios objetivos y equitativos en la gestión de las personas.
- **Mayor estabilidad organizativa:** La reducción de conflictos relacionados con posibles desigualdades retributivas favorece la continuidad y calidad del servicio.
- **Compromiso con la responsabilidad social:** Los clientes pueden asociarse con una empresa alineada con valores de igualdad y buen gobierno corporativo.

Beneficios para Partes Interesadas

- **Garantía de cumplimiento legal:** Administraciones, socios y trabajadores tienen la seguridad de que la organización cumple con la normativa vigente en materia de igualdad retributiva.
- **Promoción de la equidad interna:** El análisis de las retribuciones permite identificar y corregir posibles desequilibrios salariales.
- **Mejora de la reputación corporativa:** La transparencia salarial fortalece la confianza de empleados, inversores, proveedores y otros grupos de interés.

¿A qué empresas le interesa?

Sectores de Interés: El registro retributivo es OBLIGATORIO para TODAS las empresas españolas, sin excepción de tamaño. La auditoría retributiva es obligatoria para empresas con Plan de Igualdad.

- Industria, manufactura y energía
- Construcción y servicios técnicos
- Banca, seguros y servicios financieros
- Tecnología, consultoría y servicios profesionales
- Comercio, hostelería, sanidad y AAPP

Principales Beneficios

- Cumplimiento del RD 902/2020 y Directiva 2023/970
- Reducción del riesgo de sanciones LISOS
- Atracción y fidelización del talento
- Mejora del ambiente laboral
- Anticipación a la Directiva (UE) 2023/970.

“Implanta el registro retributivo y cierra la brecha salarial en tu empresa”

Marco normativo aplicable

- Art. 28 Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración
- LO 3/2007. Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- RD 902/2020. Igualdad retributiva y registro salarial
- RD 901/2020. Planes de Igualdad (auditoría retributiva)
- Orden PCM/1047/2022. Sistema de valoración de puestos
- Directiva (UE) 2023/970. Transparencia retributiva
- Ley 15/2022. Igualdad de trato y no discriminación
- LISOS (RDLeg 5/2000). Régimen sancionador

Requisitos DIFERENCIALES

El RD 902/2020 establece una serie de requisitos DIFERENCIALES:

- Registro retributivo obligatorio para TODAS las empresas, con desglose por sexo y categoría.
- Valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.
- Auditoría retributiva obligatoria en empresas con Plan de Igualdad.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo objetivo, adecuado y no discriminatorio.
- Justificación documentada cuando la brecha salarial supere el 25%.
- Derecho de acceso a la información retributiva por la representación legal.
- Adaptación a la Directiva (UE) 2023/970 (transposición en curso, plazo junio 2026).

Aspectos CLAVE

Implementación en el SG:

Elaborar el registro retributivo de toda la plantilla con valores medios, medianas y desglose por sexo, grupo profesional, categoría y puesto, conservando el documento a disposición de la Inspección de Trabajo y de la representación legal.

Sistema de valoración de puestos y auditoría retributiva:

Diseñar un sistema de valoración de puestos objetivo (cualificación, esfuerzo, responsabilidad y condiciones), realizar la auditoría retributiva conforme al RD 902/2020 y justificar diferencias salariales superiores al 25% entre puestos de igual valor.

Plan de acción y transparencia retributiva:

Definir e implantar el plan de acción para corregir desigualdades retributivas detectadas, integrarlo en el Plan de Igualdad cuando proceda, y preparar a la empresa para los nuevos requisitos de la Directiva (UE) 2023/970 (derecho a información salarial, prohibición de preguntar histórico salarial, reporte público).



- **Gestión de Riesgos Legales:** Identificar y gestionar los riesgos del incumplimiento del registro retributivo, reduciendo el riesgo de sanciones LISOS de hasta 225.018 €, demandas individuales y colectivas por discriminación salarial y exclusión de licitaciones públicas.
- **Adaptación a Cambios Normativos:** Preparación anticipada a la Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva, cuya transposición en España debe completarse antes de junio de 2026.
- **Optimización de Recursos:** Orientación específica para implantar el registro retributivo, el sistema de valoración de puestos y la auditoría retributiva de forma eficiente y proporcional al tamaño y sector de la empresa.

¿Qué debes esperar del registro retributivo y la auditoría?

- Cumplimiento pleno del RD 902/2020 y normativa conexas.
- Registro retributivo elaborado, actualizado y defendible.
- Sistema de valoración de puestos objetivo y no discriminatorio.
- Auditoría retributiva cerrada y plan de acción operativo.
- Menor riesgo de sanciones LISOS y de litigios por discriminación.
- Mejora del reporting ESG y de la marca empleadora.
- Preparación anticipada a la Directiva (UE) 2023/970.
- Mejor clima, atracción y retención del talento femenino.

 Intedya[®]
International Dynamic Advisors

www.intedya.com