

Benvolgut client,

El Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre (BOE del 14 d'octubre), d'igualtat retributiva entre dones i homes ha desenvolupat reglamentàriament l'OBLIGATORIETAT que totes les empreses ja tenien, des del 8 de març de 2019, de portar un REGISTRE SALARIAL amb els valors mitjans de salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de tota la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Amb aquesta nova regulació reglamentària que entra en vigor el 14 d'abril de 2021, s'incorporen diversos instruments encaminats a l'efectiva aplicació del principi de transparència retributiva a les empreses amb l'objectiu d'identificar possibles discriminacions, tant directes com indirectes, i garantir la igualtat retributiva entre dones i homes per feines d'igual valor.

El registre retributiu és una oportunitat per impulsar un debat intern a les empreses i organitzacions sobre les raons que originen les bretxes salarials entre dones i homes i promoure iniciatives per reduir-la.

El Real Decret 902/2020 introdueix també l'OBLIGATORIETAT de fer una AUDITORIA RETRIBUTIVA a totes les empreses que elaborin un PLA D'IGUALTAT (obligatori o voluntari) a partir del 14 d'abril de 2021, que integri una diagnosi de la situació retributiva a l'empresa, basada en una avaluació analítica dels llocs de treball sense biaix de gènere i d'altres factors que incideixen en les diferències retributives, un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb fixació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona/es responsables de la seva implantació i seguiment, i un sistema de seguiment i implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

Com queda definit, doncs, el REGISTRE SALARIAL i quina informació ha de incloure?

El REGISTRE SALARIAL és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostra de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla, incorporant també el personal directiu i alts càrrecs.

Ha d'incloure desaglossades per sexe la mitjana aritmètica i la mitjana del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements salarials i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

Aquesta obligació és per a totes les empreses, independent del nombre de persones treballadores de la seva plantilla o percentatge de dones i homes que la componen.

En cas d'empreses amb 50 o més treballadors que tinguin una diferència d'un 25% o més entre les retribucions d'homes i dones, el registre retributiu haurà d'incloure una justificació objectiva que aquesta diferència no està relacionada amb el sexe de la plantilla.

El format del document de registre és lliure però pot tenir el que recentment han establert les pàgines web oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat.

Qui té accés al registre retributiu?

El document de Registre retributiu ha d'estar accessible per a la Inspecció de Treball i la representació legal de persones treballadores.

A les empreses que comptin amb representació de persones treballadores, l'accés al registre s'ha de facilitar a les persones treballadores a través d'aquesta representació, i aquelles tenen dret a conèixer el contingut íntegre. Ara bé, com el registre és no nominatiu, només es facilitaran els resultats aritmètics de l'estudi, sense mostrar els detalls individuals de cada persona, que seran sempre de caràcter privat.

Quan se sol·liciti l'accés per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que ha de facilitar l'empresa no són les dades amitànades respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limita a les diferències percentuals que hi hagi en les retribucions amitànades d'homes i dones, que també han d'estar desagregades atenent la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

Amb quina temporalitat cal actualitzar el registre?

El període temporal de referència és amb caràcter general l'any natural, sense perjudici de les modificacions que siguin necessàries en cas d'alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre.

La representació legal de les persones treballadores haurà de ser consultada, amb una antelació d'almenys deu dies, amb caràcter previ a l'elaboració del registre o quan aquest sigui modificat.

Quina sanció ens poden imposar en cas d'incomplir amb l'obligació de tenir un Registre Salarial?

Aquest incompliment es consideraria una infracció greu de la LISOS i podria ser sancionada amb una multa de 626 euros a 6.250 euros. Tanmateix, en cas que existeixi discriminació salarial per raó de sexe, ens trobaríem davant una infracció molt greu que podria ser sancionada amb una multa de 6.251 a 187.515 euros.

Per a més informació sobre com adaptar-vos a la nova normativa, podeu adreçar-vos al departament laboral de SAUMOY, RIBÓ I BAIGES ASSESSORS, SAP.