

Estimado cliente,

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (BOE del 14 de octubre), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ha desarrollado reglamentariamente la **OBLIGATORIEDAD** que todas las empresas ya tenían, desde el 8 de marzo de 2019, de llevar un REGISTRO SALARIAL con los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Con esta nueva regulación reglamentaria que entra en vigor el 14 de abril de 2021, se incorporan diversos instrumentos encaminados a la efectiva aplicación del principio de transparencia retributiva a las empresas con el objetivo de identificar posibles discriminaciones, tanto directos como indirectos, y garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

El registro retributivo es una oportunidad para impulsar un debate interno en las empresas y organizaciones sobre las razones que originan las brechas salariales entre mujeres y hombres y promover iniciativas para reducirla.

El Real Decreto 902/2020 introduce también la **OBLIGATORIEDAD** de hacer una **AUDITORÍA RETRIBUTIVA a todas las empresas que elaboren un PLAN DE IGUALDAD** (obligatorio o voluntario) a partir del 14 de abril de 2021, que integre un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, basada en una evaluación analítica de los puestos de trabajo sin sesgo de género y de otros factores que inciden en las diferencias retributivas, un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con fijación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona / s responsables de su implantación y seguimiento, y un sistema de seguimiento e implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Como queda definido, pues, el REGISTRO SALARIAL y qué información debe incluir?

El REGISTRO SALARIAL es un documento, no nominativo, donde se recoge toda la información salarial de la empresa u organización, de forma detallada, que muestra de forma separada las retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla, incorporando también el personal directivo y altos cargos.

Debe estar desglosado por sexo la media aritmética y la media de lo que se percibe realmente para cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, lugar o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información debe estar desagregada atendiendo a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de manera diferenciada cada percepción.

Esta obligación es para todas las empresas, independiente del número de personas trabajadoras de su plantilla o porcentaje de mujeres y hombres que la componen.

En caso de empresas con 50 o más trabajadores que tengan una diferencia de un 25% o más entre las retribuciones de hombres y mujeres, el registro retributivo deberá incluir una justificación objetiva que esta diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

El formato del documento de registro es libre pero puede tener el que recientemente han establecido las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Quién tiene acceso al registro retributivo?

El documento de Registro retributivo debe estar accesible para la Inspección de Trabajo y la representación legal de personas trabajadoras.

En las empresas que cuenten con representación de personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a los trabajadores a través de esta representación, y aquellas tienen derecho a conocer el contenido íntegro. Ahora bien, como el registro es no nominativo, sólo se facilitarán los resultados aritméticos del estudio, sin mostrar los detalles individuales de cada persona, que serán siempre de carácter privado.

Cuando se solicite el acceso por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que debe facilitar la empresa no son los datos promediadas respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limita a las diferencias porcentuales que haya en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deben estar desagregados atendiendo a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Con qué temporalidad hay que actualizar el registro?

El periodo temporal de referencia es a todos los efectos el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que sean necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

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 o cuando éste sea modificado.

¿Qué sanción nos pueden imponer en caso de incumplir con la obligación de tener un Registro Salarial?

Este incumplimiento se consideraría una infracción grave de la LISOS y podría ser sancionada con una multa de 626 euros a 6.250 euros. Sin embargo, en caso de que exista discriminación salarial por razón de sexo, estaríamos ante una infracción muy grave que podría ser sancionada con una multa de 6.251 a 187.515 euros.

Para más información sobre cómo adaptarse a la nueva normativa, puede dirigirse al departamento laboral de **SAUMOY, RIBÓ I BAIGES ASSESSORS, S.A.P.**