C | L | M ASESORES
Abogados y Economistas

CIRCULAR REGISTRO RETRIBUTIVO

Ponemos en su conocimiento que en fecha 14 de abril de 2021, entra en vigor la obligatoriedad para todas las empresas con independencia de su tamaño, de disponer de un registro retributivo de la totalidad de la plantilla, incluyendo el personal directivo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que entra en vigor en abril de 2021, tiene como objetivo establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. La norma, que responde al desarrollo reglamentario del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, resulta aplicable a todas las relaciones laborales, incluyendo las de carácter especial.

A tales efectos, establece que el registro deberá incluir valores medios correspondientes a los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que le sea aplicable.

Incluyendo:

- Retribución total anual

- Salario base anual

- Complementos salariales anuales

- Percepciones extrasalariales

-Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias

Como garantía del principio de transparencia, el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores señala que los trabajadores cuentan con el derecho a acceder, a través de sus representantes legales, a la información del registro salarial. No obstante, el RD 902/2020 añade que, en el caso de inexistencia de representación legal, sólo se facilitará al trabajador las diferencias porcentuales existentes en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, también desglosado en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de calificación aplicable.

Por lo que el registro salarial debe estar en todo momento a disposición de la Inspección de Trabajo, de los representantes de los trabajadores o en su defecto del trabajador que lo solicite. Siendo el periodo de referencia un año natural, a no ser que existan cambios significativos en alguno de los conceptos.

Las empresas con 50 o más trabajadores tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad a partir del 07/03/2022 debiendo incluir en el mismo una auditoría retributiva. Dicha auditoría persigue la obtención de información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

La auditoría retributiva lleva aparejadas las siguientes implicaciones para la compañía:

a. La realización del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa. El diagnóstico requerirá la evaluación de puestos de trabajo en relación con el sistema retributivo y de promoción, así como el detalle de la relevancia de los factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

b. El establecimiento de un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas, determinando para ello objetivos, actuaciones concretas, cronograma y los responsables para su implantación y seguimiento.

Como siempre, estamos a vuestra disposición para cualquier duda o comentario.

C | L | M ASESORES
Abogados y Economistas