

EL REGISTRO RETRIBUTIVO YA ES UNA OBLIGACIÓN LEGAL A CUMPLIR POR TODAS LAS EMPRESAS

Desde el día 14 de abril de 2021, es obligatorio tener el registro retributivo en todas las empresas al cumplirse el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del RD 902/2020 de 14 de octubre. Desde HispaColex le informamos de los trámites para su realización.

El registro retributivo deberá incluir los siguientes datos desagregados por sexo:

- Salario total anual y brecha de género de este concepto.
- Salario base anual y brecha de género de este concepto.
- Complementos salariales anuales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones extrasalariales y brecha de género de este concepto.
- Percepciones anuales por horas extraordinarias y por horas complementarias y brecha de género de este concepto.

Cada uno de ellos deberá desglosarse por categoría profesional, grupo profesional y puesto de trabajo.

Además, deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada grupo

profesional, categoría, puesto, etc. (es decir, por los puestos de trabajo de igual valor).

- Importante: toda la información deberá desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales, de forma diferenciada.

El periodo de referencia será de 1 año natural, a no ser que existan cambios sustanciales de alguno de los conceptos.

Por el momento no existe un formato del registro retributivo oficial. Algunas comunidades autónomas, como la de Cataluña y Andalucía han publicado un modelo de registro. No obstante, estamos a la espera de que el Ministerio de Trabajo o de Igualdad publique algún modelo en su web.

Se deberá consultar al representante legal de los trabajadores 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.

En el caso de que se aprecie alguna anomalía o mala práctica en igualdad retributiva, la empresa deberá incluir en el documento qué medidas va a aplicar para rectificar esas circunstancias.

Cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores y exista una diferencia de un 25% o más entre los salarios de hombres y mujeres, debe incluirse en el registro salarial una justificación de que esa diferencia no está relacionada con el sexo de la plantilla.

La norma prevé un desarrollo en el que se especifique el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

¿Qué trabajadores tendrán acceso al registro retributivo?

Los trabajadores podrán acceder al registro retributivo a través de los representantes legales de los trabajadores, teniendo derecho a conocer su contenido.

En el caso de que no exista representación legal, la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres. Que se deberán desglosar según la naturaleza de la retribución y clasificación.

¿Cómo debe hacerse el registro retributivo si se exige auditoría retributiva?

Las empresas obligadas a realizar un plan de igualdad tendrán que incluir en él una auditoría retributiva para comprobar si se cumple el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial.

En el caso de que la empresa deba realizar esta auditoría retributiva, el registro retributivo tendrá que reflejar también las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes clasificaciones profesionales, desglosadas por sexo.

Así mismo, se añadirá una justificación cuando haya una diferencia entre la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un 25% o más respecto a hombres y mujeres.

Desde HispaColey les mantendremos informados sobre todas las novedades legislativas que surjan al respecto. En todo caso, para resolver cualquier duda, pueden contactar con nuestro equipo de profesionales. Estaremos encantados de ayudarle a resolver cualquier consulta que nos planteen.