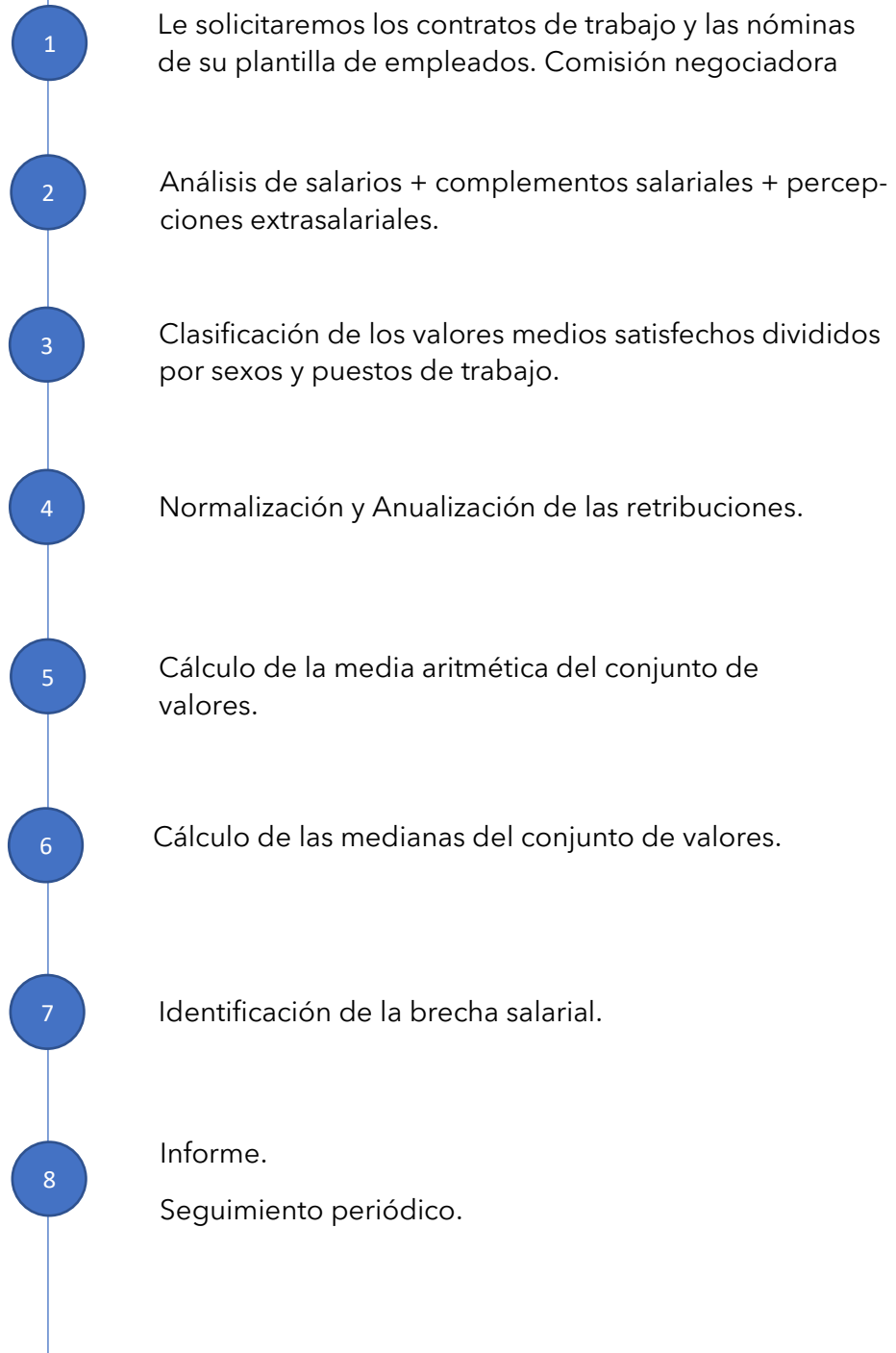




Registro Retributivo

Dossier

Hoja de ruta del Registro Retributivo



1

Legislación aplicable



Desde la entrada en vigor del RDL 6/2019 de 1 de marzo de Medidas Urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación, las empresas estarán obligadas a disponer de un Registro Retributivo.

El Real Decreto 902/2020, cuya entrada en vigor es de fecha 13 de abril de 2021, establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres.

2

¿Qué es el Registro Retributivo?



El Registro Retributivo es el documento en el que deberá recogerse toda la información salarial de la empresa, de forma detallada, de tal manera que muestre de forma separada las retribuciones de hombres y mujeres.

El fin del registro es garantizar la transparencia de las retribuciones y facilitar el acceso a esta información.

3

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor



La norma regula la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, definiendo qué se considera un trabajo de igual valor: aquél que realiza las mismas funciones, con los mismos factores y condiciones laborales y exige los mismos requisitos profesionales o de formación para su realización.

Esta obligación viene incardinada con el principio de transparencia que permita identificar las discriminaciones directas o indirectas respecto de las valoraciones de los puestos de trabajo cuando, desempeñando un trabajo de igual valor, se percibe un salario inferior, sin que exista una justificación objetiva.

Para empresas de > 50 trabajadores, se incluirá justificación de las brechas salariales superiores al 25%.

4

Empresas obligadas y en qué plazo



A diferencia del Plan de Igualdad, todas las empresas, cualquiera que sea el número de empleados, están obligadas a llevar un Registro Retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos.

¡Ojo! La obligación existe desde 2019, si bien, no se disponía del desarrollo normativo necesario. Circunstancia, ésta, que ha hecho impracticable el cumplimiento de la obligación.

Es a partir del 14 de abril de 2021 que ya disponemos de normas a partir de las cuales poner en marcha el registro.

Ya es el momento de desarrollar el Registro Retributivo del ejercicio 2020.



El Ministerio de Igualdad ha hecho público en la Web oficial la una herramienta para llevar a cabo el Registro Retributivo.

Esta herramienta es un Excel ciertamente complejo y de difícil usabilidad que ha sido calificado de "mastodóntico" y que nosotros lo acuñamos con el calificativo de "diabólico".

Su utilización no es obligatoria. En su lugar, podemos generar nuestra propia herramienta.

Sin embargo, consideramos aconsejable su uso en la medida que con ella se asegura el resultado esperado por el Ministerio y, en su caso, por la inspección de trabajo.



El Registro Retributivo deberá incluir los valores medios de:

- ❖ Los salarios.
- ❖ Los complementos salariales.
- ❖ Las percepciones extrasalariales de toda la plantilla, desagregados por sexo.

Cada uno de estos contenidos deberá ser desglosado por:

- ❖ Cada grupo profesional.
- ❖ Nivel.
- ❖ Puesto.
- ❖ Cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, puesto, etc. Esto es, por los puestos de trabajo de igual valor.

Toda la información deberá ser desglosada por sexo y según la naturaleza de la retribución.

La Media Aritmética. Representa el valor promedio de un conjunto de datos numéricos.

La Mediana. Representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos.

Retribuciones Equiparadas. Para comparar salarios se hace necesario "normalizar" y "anualizar" los salarios.

La Normalización de Salarios. Es necesaria con el fin de transformar los salarios de forma que resulten comparables según criterio de porcentaje de jornada.

La Anualización de Salarios. Es necesaria con el fin de transformar los salarios de forma que resulten comparables según el criterio del periodo de referencia.

Retribuciones extrasalariales. No han de incluirse las siguientes:

- ❖ Indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.
- ❖ Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social.
- ❖ Indemnizaciones por traslados.
- ❖ Pluses de distancia o transporte.
- ❖ Indemnizaciones por despidos o suspensiones.
- ❖ Dietas por alojamiento y manutención.

Cuando la empresa cuente con > 50 empleados y exista una diferencia de un 25% o más entre los salarios de hombres y mujeres, deberá incluirse en el Registro Salarial una justificación de que esa diferencia es objetiva y no está vinculada con el sexo de la plantilla.

7

Periodo del Registro Retributivo



El periodo de tiempo que deberá contener el Registro Retributivo es el año natural.

El Registro deberá incluir la totalidad de las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el año natural, con independencia de su fecha de pago.

No será necesario un nuevo registro hasta el año siguiente, salvo que se hubiere producido alguna alteración sustancial.

8

Sanciones por incumplimiento



El incumplimiento de la obligación de llevar el en el Registro Salarial o el registro incompleto o irregular podrá ser sancionado con multas que oscilan entre 626 euros y 6.250 euros.

Si la empresa está obligada a disponer del Plan de Igualdad, la sanción podría alcanzar hasta 187.500 euros.

9

Los Objetivos



El objetivo del Registro Retributivo es garantizar la plena transparencia de las retribuciones y facilitar el acceso a esta información salarial de la empresa.

El Registro Retributivo debe estar incardinado con el principio de transparencia retributiva aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de los trabajadores, dando lugar a información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye.

FAQ. Preguntas frecuentes

FAQ. ¿Qué ha de entenderse por un trabajo de igual valor?

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalente.

FAQ. Todos mis empleados son mujeres. Debo realizar el Registro Retributivo?

Sí. La norma no hace distinción. Atendiendo a su literalidad, sí tienes obligación.

FAQ. Tengo solo un trabajador. ¿Debo realizar el Registro Retributivo?

Sí. La norma no hace distinción. Atendiendo a su literalidad, sí tienes obligación.

FAQ. ¿Debo incluir a los trabajadores que causan baja antes de finalizar el año?

Sí. La norma no hace distinción y se refiere a todos los trabajadores del periodo del año natural.

FAQ. ¿Quiénes conforman la plantilla de la empresa?

La plantilla de la empresa que debe ser tenida en cuenta a los efectos del Registro Salarial es la formada por todos los empleados de la empresa.

FAQ. Tienen mis empleados acceso al Registro Retributivo?

Sí. Pero este acceso está limitado por la norma. Solo podrán acceder al informe que presenta las diferencias porcentuales que existieren en las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres.

Es decir, en ningún caso tienen derecho a acceder a las retribuciones individualizadas de los empleados.

FAQ. ¿Debo realizar el Registro Retributivo del año 2020?

Sí. La norma indica que el registro tendrá carácter anual y deberá referirse a las retribuciones correspondientes al año natural anterior. Es decir, al año 2020.

Teniendo en cuenta que desde el 14 de abril de 2021 ya disponemos del modelo publicado por el Ministerio de Igualdad, no hay excusa para incumplir este deber.

FAQ. ¿Es cierto que no se incluyen los jefes?

No. No es cierto. El Registro Retributivo incluye a todos los directivos de la empresa. Solo deben excluirse aquellos casos en los que estos directivos están bajo el régimen de trabajadores autónomos.

FAQ. ¿Qué hacer con los empleados que provienen de una ETT?

No deben ser incluidos. La obligación afecta a todos los empleados que tiene contratados la empresa en régimen general de la Seguridad Social.

Es la empresa de ETT la que incluirá a estos trabajadores en sus registros.

FAQ. ¿Cómo funciona el régimen sancionador?

La sanción viene impuesta tras una acción de comprobación que será realizada por la Inspección de Trabajo. Las multas pueden oscilar entre 625 € y 6.250 €.

www.bufetemoyajover.com

Avenida Juan Gil Albert, 1. 03804 Alcoy. Edificio Alcoy Plaza

Teléfono 965524161

Email: bufetemoyajover@bufetemoyajover.com