

CIRCULAR DEPARTAMENTO JURIDICO-LABORAL

REGISTRO RETRIBUTIVO

La presente circular pretende poner en conocimiento la próxima entrada en vigor de las medidas establecidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres **con vigencia desde 14 de Abril de 2021.**

Este Real Decreto regula la obligación para todas las empresas del **Registro Retributivo** con independencia de si la empresa está obligada o no a realizar los planes de igualdad. Es decir la pequeña y mediana empresa menor de 50 trabajadores estará sometida a esta norma que estará tutelada su implantación por la Inspección de trabajo.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con los desempeños aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA. REGISTRO RETRIBUTIVO.

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluida el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor..

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

ACCESO AL REGISTRO RETRIBUTIVO. Hay que distinguir dos situaciones:

1. Inexistencia de representación legal. la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
2. Con representación legal de las personas trabajadoras. Tienen derecho a conocer el contenido íntegro del mismo. Además deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro,

El Departamento Jurídico-Laboral queda a su entera disposición, para atender cualquier consulta:

Agustín Carrillo – e-mail: djuridico@ceoeguadalajara.es

Itziar Asenjo – e-mail: mjuridico@ceoeguadalajara.es

José Luis Cuevas – e-mail: ajuridico@ceoeguadalajara.es

Telf. 949 21 21 00

Un saludo, atentamente.

Dpto. Jurídico Laboral