

CIRCULAR INFORMATIVA

Enero 2021

IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. OBLIGACIÓN DE REGISTRO RETRIBUTIVO.

Estimado/a cliente/a

El 14 de abril de 2021 entrará en vigor el Real Decreto 902/2020 (BOE 14-10-2020) que establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor que regula el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el RD-ley 6/2019.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores **vincula a todas las empresas**, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el **principio de transparencia retributiva**, que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrecas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos:

- **Registro Retributivo.**

Todas las empresas están obligadas a llevar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores

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. El periodo temporal de referencia será, con carácter general, el año natural.

- **Acceso de las personas trabajadoras a la información** contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal, cuando esta exista, permitiendo el acceso al contenido íntegro, o de forma directa caso de no existir representación de los trabajadores, limitando el contenido accesible.

En caso de existir representantes de los trabajadores, éstos tendrán acceso al registro y deberán ser consultados con antelación a la elaboración del mismo.

El registro ha de estar a disposición de la Inspección de Trabajo.

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1º
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C. Gral. Martínez Campos 15-3º
Centro Derecha - 28010 Madrid
☎ (34) 91 417 70 86
✉ mad@bellavistalegal.eu

- Sistema de valoración de puestos de trabajo.

Las empresas van a estar obligadas a efectuar una valoración correcta de los puestos de trabajo bajo los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Conforme al artículo 28.1 del ET, 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.

Por lo tanto, el cumplimiento de la obligación de registro va a conllevar para las empresas, que no dispongan de ello, de una valoración de los puestos de trabajo.

- Auditoría Retributiva.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

El registro retributivo de las empresas con obligación de auditoría retributiva tiene algunas peculiaridades que deberán reflejarse en dicho registro, como la de incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

También deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.

- Protección legal y sanciones.

La información retributiva o la ausencia de la misma podrá utilizarse para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas incluida, en su caso, tanto la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación como en aplicación la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en la misma.

El Reglamento desarrolla las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social para **aquellas empresas que falseen o no dispongan de dicha información retributiva**. En este caso se aplicarán las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, las cuales podrían alcanzar como **falta muy grave** hasta un total de 187.515€, con un mínimo de 6.251€.

Atentamente,

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Para más información:

laboral@bellavistalegal.eu

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1º
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C. Gral. Martínez Campos 15-3º
Centro Derecha - 28010 Madrid
☎ (34) 91 417 70 86
✉ mad@bellavistalegal.eu