

## CIRCULAR INFORMATIVA

Gener 2021

# IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES. OBLIGACIÓ DE REGISTRE RETRIBUTIU.

Benvolgut/da client/a,

**El 14 d'abril de 2021 entrarà en vigor** el Reial Decret 902/2020 (BOE 14-10-2020) que estableix mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor que regula l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, modificat pel RD-llei 6/2019.

**El principi d'igual retribució per treball d'igual valor**, en els termes establerts a l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, vincula a totes les empreses, independentment del nombre de persones que hi treballin, i a tots els convenis i acords col·lectius.

Les empreses i els convenis col·lectius hauran d'integrar i aplicar el **principi de transparència retributiva**, que té per objecte la identificació de discriminacions, si escau, tant directes com indirectes i, en particular, les degudes a incorrectes valoracions dels llocs de treball, fet que esdevé quan, realitzant un treball d'igual valor, la retribució percebuda sigui inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir l'esmentada finalitat siguin adequats i necessaris.

El principi de transparència retributiva s'aplicarà, almenys, a través dels següents instruments:

- **Registre Retributiu.**

**Totes les empreses estan obligades a dur un registre retributiu de tota la seva plantilla**, incloent el personal directiu i els alts càrrecs, que haurà de contenir la mitjana del valor dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts conforme a allò que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Amb aquesta finalitat, s'hauran d'establir en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desagregades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana de la quantitat realment percebuda per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Així mateix, aquesta informació haurà de ser desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció. El període temporal de referència serà, amb caràcter general, l'any natural.

- **Accés de les persones treballadores a la informació** continguda en el registre retributiu a través de la representació legal, quan n'existeixi, permetent l'accés al contingut íntegre, o bé, en cas de no existir representació dels treballadors, de forma directa però limitant el contingut accessible.

En cas d'existir representants dels treballadors, aquests tindran accés al registre i hauran de ser consultats amb antelació a la confecció del registre.

El registre ha d'estar a disposició de la Inspecció de Treball.

**BARCELONA**

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

**GRANOLLERS**

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

**MADRID**

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

## - Sistema de valoració de llocs de treball.

Les empreses estaran obligades a efectuar una valoració correcta dels llocs de treball sota els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

Conforme a l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques, efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb la seva realització i les condicions laborals en les quals les esmentades activitats es duen a terme siguin, en realitat, equivalents.

Per tant, el compliment de l'obligació de registre comportarà a les empreses, que encara no en disposin, d'una valoració dels llocs de treball.

## - Auditoria Retributiva.

Les empreses que elaborin un pla d'igualtat hauran d'incloure en el mateix pla una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat.

El registre retributiu de les empreses amb obligació d'auditoria retributiva té algunes peculiaritats que s'hauran de reflectir en aquests registres, com la d'incloure la justificació a la qual es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un 25%.

També haurà de reflectir, les mitjanes aritmètiques i las mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'empresa, conforme als resultats de la valoració dels llocs de treball, malgrat pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats.

## - Protecció legal i sancions.

La informació retributiva o la seva absència es podran utilitzar per dur a terme les accions administratives i judicials, individuals i col·lectives oportunes inclosa, si escau, l'aplicació de les sancions que poguessin correspondre tant per concurrència de discriminació com per aplicació de la Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social, incloent, si fos el cas, el procediment d'ofici que ella mateixa estableix.

El Reglament desenvolupa les sancions previstes per la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social per aquelles **empreses que falsegin o no elaborin aquesta informació retributiva**. En aquest cas, s'aplicaran les sancions que poguessin correspondre per concurrència de discriminació i que podrien assolir, en cas de **falta molt greu**, fins un total de 187.515€, amb un mínim de 6.251€.

Atentament,  
**Departament Laboral i de Seguretat Social**

Per a més informació:

[laboral@bellavistalegal.eu](mailto:laboral@bellavistalegal.eu)

### BARCELONA

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

### GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1r  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ [grn@bellavistalegal.eu](mailto:grn@bellavistalegal.eu)

### MADRID

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