

## REGISTRO RETRIBUTIVO

El pasado 13 de octubre de 2020 se aprobó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y complementa la regulación establecida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Pese a que se aprobó el pasado 13 de octubre, se estableció un plazo de *vacatio legis* de 6 meses, **por lo que entrará en vigor el próximo 14 de abril de 2021.**

El mencionado Real Decreto contiene un conjunto de medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, aplicando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor, con el fin de poder identificar la existencia de brechas salariales injustificadas o discriminatorias.

Para poder aplicar dichos principios, se establecen **dos instrumentos o medidas: el registro retributivo y la auditoría retributiva**, ambos debiendo atenerse a criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

**Respecto al primer instrumento, el registro retributivo, es obligatorio para todas las empresas, con independencia del número de plantilla y debe realizarse antes del 14 de abril de 2021.** Dicho instrumento tiene carácter anual, por lo que deberá realizarse teniendo en cuenta los datos del año natural anterior salvo que se modifiquen sustancialmente los conceptos que lo integran (modificación sustancial de las condiciones de trabajo, revisión o descuelgue salarial, etc.).

**Este registro deberá incluir**, de forma desglosada, todos los **datos anuales de los complementos salariales y extrasalariales de la plantilla** (incluido el personal directivo y altos cargos), desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Además, deberá incluir el cálculo de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos, presumiéndose que en caso de que la media o la mediana que resulte sea superior en, al menos, un 25% de un sexo respecto al otro, la existencia de brecha salarial.

Asimismo, se prevé que **las empresas que estén obligadas a elaborar un Plan de Igualdad**, o lo hayan hecho voluntariamente, **deberán incluir una justificación del resultado del registro retribuido, siempre y cuando sea igual o superior al 25%**. No obstante, es altamente recomendable incluir la justificación en todos los casos.

Cabe destacar que el incumplimiento del registro por parte de las empresas podrá conllevar una infracción muy grave, cuya sanción oscila entre 6.251 y 187.515 euros.

**En referencia al segundo instrumento, la auditoría retributiva, es obligatorio para todas las empresas que tengan la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, o lo hayan hecho de forma voluntaria.**

En este sentido, conviene recordar que, de conformidad con el Real Decreto-Ley 6/2019, los **Planes de Igualdad son obligatorios para las siguientes empresas:**

- A las que la Autoridad Laboral así se lo imponga;

- Estén obligadas por Convenio Colectivo;
- De 101 o más personas trabajadoras a partir del 7 de marzo de 2021, y para las empresas de 50 o más personas trabajadoras a partir del 7 de marzo de 2022.

Su obligatoriedad será la misma que el Plan de Igualdad, con la misma vigencia (cuatro años máximo), salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Dicha auditoría, que se incluirá en la **fase de diagnóstico del Plan, deberá contener una evaluación de los puestos de trabajo**. Esta evaluación deberá realizarse mediante procedimientos cualitativos (sistemas de jerarquización y clasificación para saber cuál es la importancia de cada puesto en la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros) y cuantitativos o analíticos (mediante comparación de factores y puntos por factor, para así poder determinar un valor numérico a cada puesto y poder cuantificar la diferencia de valor entre puestos).

También deberá contener un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación, sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

**Cabe destacar que el incumplimiento de la obligación de elaboración del Plan de igualdad (incluida la auditoría retributiva) por parte de las empresas podrá conllevar una infracción muy grave, cuya sanción oscila entre 6.251 y 187.515 euros.**

Marzo 2021