

CIRCULAR LABORAL: REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. REGISTRO RETRIBUTIVO

El 14-4-2021 entró en vigor la obligación de implementar el registro retributivo establecida por el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La norma obliga a **todas las empresas** a elaborar un registro en el que esté incluida toda su plantilla y que consiste en elaborar un listado con la media por concepto salarial y grupo profesional desglosado entre hombres y mujeres. Además, obliga a las empresas que elaboren planes de igualdad a incluir una auditoría retributiva. A continuación te indicamos los aspectos más destacados de éste **REGISTRO RETRIBUTIVO**:

| Objeto | |
|--|---|
| Garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera actualizada y permitir el acceso a la información retributiva de la empresa mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. | |
| Ámbito de aplicación | |
| Todas las empresas, con independencia de su tamaño | |
| Contenido | |
| Recoge los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. | |
| Elaboración | |
| Empresas en general | Empresas con obligación de auditoría retributiva |
| <p>Media aritmética y mediana de lo realmente percibido por salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales en cada grupo o categoría profesional, nivel o puesto.</p> <p>Esta información debe estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución.</p> | <p>Además de lo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> – medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional. – si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de los trabajadores de un sexo sea superior en, al menos, un 25% a las del otro, debe incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo. |
| Forma | |
| Consulta con la representación legal de los trabajadores al menos 10 días antes de la elaboración del registro. | |

En UCAJYC te informamos y asesoramos sobre esta nueva obligación laboral para las empresas.