

21 de ABRIL
2021

NUEVOS REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA. PLANES DE IGUALDAD

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres -aprobado en desarrollo del Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y como complemento del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre-, establece como nuevas obligaciones:

- 1) **EL REGISTRO RETRIBUTIVO.**
- 2) **LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.**
- 3) **PLANES DE IGUALDAD**

Adjuntamos a la presente Noticia, los BOE con de ambas disposiciones para la posibilidad de consulta y lectura íntegra de estas novedades.

Los datos sustanciales y en extracto de dichas obligaciones son las siguientes:

EL NUEVO REGISTRO RETRIBUTIVO

¿QUÉ ES EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Es un **documento obligatorio** que contendrá determinada **información retributiva** de toda la plantilla de una empresa, incluido el personal directivo y los altos cargos, para garantizar la transparencia, el acceso a dicha información, y la supervisión del cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

¿QUIENES VIENEN OBLIGADOS A DISPONER DEL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Todas las empresas al margen de su tamaño, que tengan personal contratado.

¿QUE CONTENIDO TIENE?

Conlleva el trabajo de preparación y obtención de una serie de datos de la información laboral anual de la empresa, así como la elaboración con la misma de un **memorándum informativo analítico de los contenidos requeridos legalmente**, agregando y desagregando información, así como la elaboración de cálculos matemáticos y estadísticos sobre la misma, y su comparación.

El Registro Retributivo deberá incluir como mínimo 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, 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.

Para las empresas que vienen obligadas a Auditoría Retributiva, esta información será mayor.

El Registro Retributivo no se trata pues de un registro de nominativo de nóminas o retribuciones, sino de un documento de análisis estadístico y porcentual por categorías y conceptos según sexos de las mismas.

¿PERIODICIDAD DE LA OBLIGACIÓN?

Hay que hacerlo **todos los años**. Tendrá carácter anual, teniendo en cuenta los datos del año natural anterior, salvo que se produzcan modificaciones sustanciales de los conceptos salariales que lo integran.

¿DESDE CUANDO ES OBLIGATORIO EL REGISTRO RETRIBUTIVO?

Es obligatorio disponer del Registro Retributivo **desde el 14 de Abril de 2021**, en relación a los datos relativos al ejercicio anterior 2020.

¿QUIEN PUEDE ACCEDER AL MISMO?

El Registro Retributivo está a disposición de la **Inspección de Trabajo**. Igualmente tiene derecho de acceso al contenido íntegro del mismo **cualquier trabajador** a través de su representación legal para el caso de haberla en la empresa; o en otro caso, el trabajador tiene derecho a una información limitada.

¿TIENE ALGUNA CONSECUENCIA EL NO HACERLO?

El incumplimiento de la obligación de disponer del REGISTRO RETRIBUTIVO, podría ser calificado como una **infracción MUY GRAVE**, las cuales se sancionan con un mínimo de 6.251.- € en adelante.

LA NUEVA AUDITORIA RETRIBUTIVA

¿QUÉ ES UNA AUDITORIA RETRIBUTIVA?

Es un **trabajo de verificación por un Auditor o experto laboral independiente especializado en este tipo de trabajos** de determinados aspectos laborales legalmente exigidos en materia de igualdad retributiva entre hombres y mujeres que concluye con un informe o auditoría.

¿QUIEN ESTÁN OBLIGADOS A HACER UNA AUDITORIA RETRIBUTIVA?

Todas las empresas **que vengan obligadas a realizar un Plan de Igualdad** – *ver estos requisitos en el siguiente apartado de “Plan de Igualdad” de esta Noticia-* o que voluntariamente lo confeccionen. La obligación de su elaboración está sometida a la supervisión de la autoridad laboral.

¿DONDE SE DEBE INCLUIR?

La Auditoría Retributiva se incorpora como un documento sustancial del **Plan de Igualdad**, y se tendrá a disposición en la empresa para cualquier supervisión.

PLAN DE IGUALDAD

¿QUÉ ES EL PLAN DE IGUALDAD?

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿QUIENES VIENEN OBLIGADOS A ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD?

Cualquier empresa:

- ✓ Por imposición de la Autoridad Laboral
- ✓ Cuando así lo establezca el Convenio Colectivo aplicable
- ✓ **A partir del 7 de marzo de 2021**, para empresas a partir de **101 trabajadores**
- ✓ **A partir del 7 de marzo de 2022**, para empresas a partir de **50 trabajadores**

Igualmente se puede realizar voluntariamente, por política de calidad y compromiso social empresarial.

¿QUE CONTENIDO TIENE UN PLAN DE IGUALDAD?

El Plan de Igualdad constituye un **proceso**, cuyas **fases** son el diagnóstico, confección del Plan, negociación y registro.

El contenido legal del Plan tiene que abordar:

- 1.- **Dimensiones cualitativas** tales como cultura / comunicación, cultura e imagen / violencia de género y situación de exclusión.
- 2.- **Dimensiones cuantitativas** sobre la estructura de plantilla y clasificación profesional.
- 3.- **Análisis cuantitativo y cualitativo**, relativo a: Acceso, cobertura de vacantes, selección y contratación / Derechos de la vida personal, familiar y laboral / Formación, desarrollo y promoción / Prevención de riesgos, del acoso sexual / razón de sexo / Condiciones de Trabajo / Registro Retributivo.

4.- Inclusión de una Auditoría Retributiva

5.- Información sobre la Brecha Salarial.

En la fase de negociación interviene una Comisión Negociadora, con participación de los representantes legales de los trabajadores y sindicatos.

Finalmente el Plan de Igualdad se ha de registrar ante la autoridad laboral competente de cada Comunidad Autónoma.

¿VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD?

Los Planes de Igualdad tendrán una vigencia máxima de 4 años.

Es un **documento obligatorio** que contendrá determinada **información retributiva** de toda la plantilla de una empresa, incluido el personal directivo y los

NUEVO SERVICIO PROFESIONAL DE SIMON-MORETON PARA CUBRIR EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS OBLIGACIONES

SIMON-MORETON ofrecemos como nuevo servicio los trabajos profesionales para el cumplimiento en cualquier tipo de empresa de estas novedosas obligaciones laborales, para lo cual hemos implementado en nuestra organización las herramientas y los procesos necesarios para ello.

Para la elaboración de los **trabajos de confección y mantenimiento actualizado del DOCUMENTO y REGISTRO RETRIBUTIVO**, que es obligatorio para todas las empresas y su incumplimiento es sancionable, hemos fijado los siguientes honorarios especiales para nuestros clientes, que son graduales de conformidad al número de trabajadores en plantilla:

	Honorarios del servicio
Empresas entre 1 y 5 trabajadores	50.- €/año + IVA
Empresas entre 6 y 10 trabajadores	75.- €/año + IVA
Empresas entre 11 y 25 trabajadores	100.- €/año + IVA
Empresas entre 26 y 50 trabajadores	125.- €/año + IVA
Empresas entre 51 y 75 trabajadores	250.- €/año + IVA
Empresas entre 76 y 100 trabajadores	350.- €/año + IVA
Resto	consultar precio

* Actualización IPC Servicios

Para la elaboración de PLANES DE IGUALDAD y la AUDITORIA RETRIBUTIVA, disponemos de la experiencia suficiente para este tipo de trabajos fruto de la unión de nuestros departamentos de LABORAL y AUDITORIA-CONSULTORIA. Dada la diversidad de situaciones y el análisis de la complejidad de cada caso es necesario la realización de un presupuesto a medida.

**Para la confirmación del nuevo servicio agradecemos que se ponga en contacto con nuestro departamento laboral.
Quedamos a su disposición para cualquier aclaración y para el estudio del posible caso concreto.**