

Estimado cliente:

Por medio de la presente circular le informamos de las novedades laborales más recientes:

El próximo 14 de abril entrará en vigor el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que establece la **obligación para todas las empresas de realizar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos.**

Esta normativa se aplica sin excepción a todo tipo de empresas, independientemente del sector, actividad y tamaño de la misma.

El artículo 5 del mencionado Real Decreto establece las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando la obligación que el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores atribuye al empresario: *estará obligado a realizar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

El propio Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de facilitar el acceso al registro retributivo a la Inspección de Trabajo y a *las personas trabajadoras, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa.*

En el supuesto de empresas con al menos cincuenta trabajadores, si el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Uno de los motivos que puede provocar discriminación es el pago a algunos trabajadores de salarios netos, ya que los descuentos son asumidos por la empresa, algo que además de estar prohibido (Art.26.4 ET) crea desigualdades entre trabajadores, recomendamos pues evitar acordar las retribuciones netas.

Hay que tener en cuenta que el incumplimiento de la obligación de llevar el registro salarial por parte de la empresa se considera una infracción grave, tal y como se recoge en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículos 7.5 y 13).

La sanción puede suponer una multa con importes entre los 625 y los 6.250 euros. Además de las posibles sanciones accesorias que se pueden imponer por no cumplir con las medidas de igualdad, como perder ayudas y subvenciones o cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo.

Respecto a la periodicidad de este registro la ley no establece ningún límite, pero lo aconsejable y lógico es realizar/actualizar cada año dicho registro, (si dentro de ese período se realizan cambios significativos en la estructura retributiva, la actualización debería realizarse en ese momento).

Otro aspecto importante a destacar sobre este asunto es la diferencia entre el comentado registro salarial y la auditoría retributiva, respecto a esta última 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, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa a la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

En relación con las obligaciones anteriormente expuestas, **también se encuentran vigentes los Planes de Igualdad, regulados en el RD 901/2020, de 13 de octubre y consiste en un conjunto de medidas que tras una negociación colectiva tienden a alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.**

Los planes de igualdad son obligatorios por norma general para empresas que tengan en plantilla más de 50 trabajadores y que así lo disponga el Convenio Colectivo de aplicación.

El contenido mínimo del Plan de Igualdad es el siguiente:

- Determinación de partes que lo conciertan
- Su ámbito territorial, personal y temporal
- Un informe de diagnóstico de situación de la empresa
- Los resultados de la auditoría retributiva
- La definición de los objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad
- La descripción de las medidas concretas a adoptar para conseguir la igualdad
- Identificación de los medios o recursos que se van a emplear para implantar las medidas y objetivos, así como un calendario de actuaciones.

El incumplimiento de la obligación de la elaboración de un Plan de Igualdad supone una infracción grave sancionada con multa de 626 a 6.250 euros.

Si necesita dar cumplimiento a estas obligaciones, desde este despacho ponemos a su disposición nuestra experiencia y profesionalidad.

Burgos a 09/04/2021



Fdo.: Benito Saiz Colina

GRADUADO SOCIAL