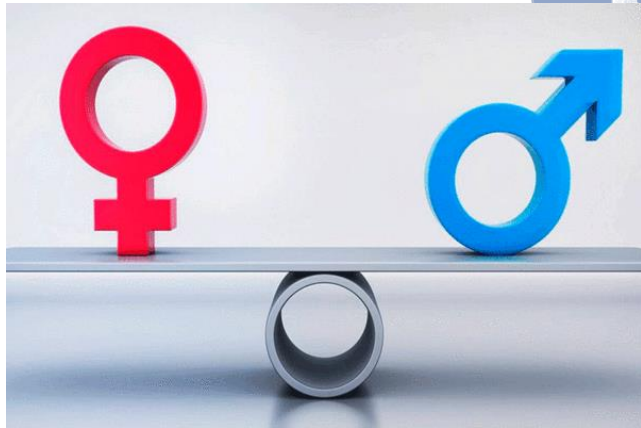




GESTIÓN TRIBUTARIA ALCALÁ, S.L.  
ASESORAMIENTO Y GESTIÓN INTEGRAL DE EMPRESAS

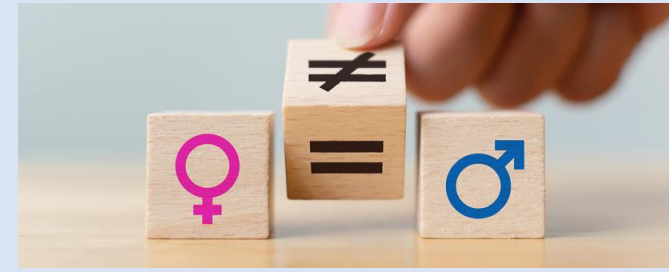
**Afianza**<sup>®</sup>  
Asesores



## **Registro Retributivo Obligatorio para las Empresas**

Resumen del Procedimiento

# Igualdad retributiva entre mujeres y hombres



- El **Real Decreto 902/2020** (BOE 14-10-2020) establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor que regula el artículo 28 del TRLET (RD Leg 2/2015) modificado por el RD-ley 6/2019, que entrarán en vigor el próximo **14 de abril de 2021**.
- Las empresas y los convenios colectivos **deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva**, que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- **El principio de igual retribución por trabajo de igual valor** en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
- **Todas las empresas están obligadas a llevar un registro retributivo** de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, que deberá incluir 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.

# ¿Cuál es el contenido del Registro Retributivo?



- A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo **de cada empresa**, 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.

El periodo temporal de referencia con carácter general será un año natural.

- Como elemento clave del principio de transparencia, se garantiza **el acceso de las personas trabajadoras a la información** contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal, cuando esta exista, permitiendo el acceso al contenido íntegro, o de forma directa, limitando el contenido accesible.
- **La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este RD 902/2020**, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las **acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas**, de acuerdo con el TRLISOS (RD Legislativo 5/2000), **incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones** que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en la misma.

# ¿Cómo cumplir con la norma?



- En el portal del cliente **NetAsesor/Plan de Igualdad/Reg. Retributivo/Salarial**, en el Informe podrá visualizar los valores medios de:
  - Categoría Profesional
  - Media aritmética desagregada por razón de sexo
  - Detalle de los Conceptos salariales y extrasalariales
  - Jornada Laboral
- Los trabajadores tendrán derecho a acceder al Registro Salarial.
- No obstante, si lo desea cuenta con nuestro departamento laboral para que le ayude a diseñar un Informe a medida, totalmente personalizado, atendiendo a su necesidad concreta, si lo desea, no dude en solicitar presupuesto.
- Además, el Ministerio de Trabajo e Igualdad, a puesto a disposición de los ciudadanos una herramienta en formato Excel a la que podrán acceder a través de la web <https://www.igualdad.gob.es/Paginas/index.aspx>
- **Recomendación: No es necesario generar el informe retributivo todos los meses, en principio con dos veces al año será suficiente, por ejemplo en el mes de 05/2021 y 12/2021.**

# ¿Cuál es la sanción en caso de incumplimiento?



## **Sanciones Administrativas**

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo se sancionarán:

- Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros y, en su grado máximo, de 3.126 a 6.250 euros.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros, en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros y, en su grado máximo, de 100.006 euros a 187.515 euros.

En otro contexto, la nueva Ley de Contratos públicos, refuerza la obligación de elaborar un plan de igualdad entre sexos, al establecer que toda aquella corporación que no tengan un plan de igualdad de ser obligatorio, o que no lo cumpla, no podrá contratar con entidades del sector público.

Otro perjuicio en caso de incumplimiento, es la pérdida de ayudas de programas de Empleo, bonificaciones y subvenciones, además de la sanción económica.

Si desea abundar en Información, no dude en contactar con nosotros, donde Diego y Silvia le atenderán.



Móvil: +34 665 28 27 34  
tlf: 918811231 - 918811211



\*\*\*\*\*Aviso\*\*\*\*\*

**INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS:** **Responsable:** GESTION TRIBUTARIA ALCALÁ, S.L. **Finalidad:** Prestar los servicios solicitados y realizar la gestión contable, fiscal y administrativa, así como enviarle comunicaciones comerciales sobre nuestros productos y/o servicios y realizarles encuestas de satisfacción. **Legitimación:** Ejecución de un contrato. Interés legítimo del Responsable. **Destinatarios:** No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal. **Derechos:** Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, indicados en la información adicional, que puede ejercer enviando un correo electrónico con copia de NIF a nuestra dirección electrónica: [info@gtasl.es](mailto:info@gtasl.es). **Procedencia:** El propio interesado. Información adicional: Puede consultar información adicional y detallada sobre Protección de Datos en nuestra página web: <https://www.gtasl.es/politica-de-privacidad/>. **Delegado de protection de datos:** [dpd.protecciondatos@gtasl.es](mailto:dpd.protecciondatos@gtasl.es)