

Aurelio Díez, 1, Bj. (39470) **RENEDO DE PIÉLAGOS**
Tel. 942 57 01 90
Fax: 942 57 00 16
e-mail: aorgo@asesoriaorgo.es
Castilla, 7, 2º, Izq. (39002) **SANTANDER**
Tel.-Fax: 942 31 45 66
www.asesoriaorgo.es

CIRCULAR INFORMATIVA 5/2021

ENTRADA EN VIGOR DEL REGISTRO RETRIBUTIVO (OBLIGATORIO) DESDE EL 13/04/21

Estimados clientes, el BOE en su RD 902/2020 de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, marcaba la fecha del 13/04/21 (6 meses después de la entrada en vigor de la norma), como fecha en la que empezará a ser exigible el Registro de las Retribuciones de los trabajadores de las empresas, independientemente de su tamaño.

Esta nueva obligación ya venía contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28 (principio de igual retribución por trabajo de igual valor), y es a partir de este nuevo RD cuando se obliga a todas las empresas, independientemente de su tamaño a tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Este registro debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexos y distribuidos conforme al Art. 28.2 del E.T.

Debe establecerse 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, estos datos deben estar desagregados en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. Todo ello para evitar desigualdades retributivas entre hombres y mujeres.

La empresa debe tener a disposición de los trabajadores ese registro, para que puedan consultar la información relativa a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

El periodo de referencia será de un año natural, debiendo renovarlo cada año y en todo caso si hubiera alguna modificación de conceptos salariales, en el momento en que se produzca.

En las empresas que cuenten con representación legal de los trabajadores, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo. Asimismo, 10 días antes de la implantación, habrá que comunicar a la representación legal de los trabajadores que se va a proceder a la elaboración del registro retributivo.

Las empresas de más de 50 trabajadores, que tengan que llevar además a cabo auditorías retributivas, deberán justificar según el Art. 28.3 del E.T., las medias aritméticas o mediana de retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras, cuando las de un sexo sean superiores en al menos un 25% a las del otro.

Por ello, en los próximos días, vamos a haceros llegar una carta de presentación de este Registro, así como el propio Registro, para que podáis conservarlo para consulta de vuestros trabajadores, si así os lo requieren, así como para una eventual Inspección de Trabajo, puesto que todo indica, que junto con el Registro horario y el Plan de Evaluación de Riesgos y Vigilancia de la Salud, serán requeridos en cada Inspección que se os presente.

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.

Todos deberemos adaptarnos a esta nueva normativa, empezando por nosotros, que deberemos adaptar nuestros programas informáticos, para poder emitir y recopilar todos los datos necesarios para dar cumplimiento a la normativa, por lo que el coste de este servicio en el año de su implantación será de 5 E mensuales adicionales, por empresas de 1 a 5 trabajadores, de 10 E mensuales por empresas de 6 a 10 trabajadores y de 15 E mensuales por empresas de 11 a 16 trabajadores. Empresas mayores podrán contactar con nosotros para consultar precios. El segundo año de implantación, estaremos a lo que la normativa pueda establecer, si solamente hay que renovar el Registro sin cambios, o si hay cambios y se debe de adjuntar una justificación de los mismos, con un informe explicativo. Nos movemos en terreno desconocido y tendremos que esperar a ver cómo responden las Inspecciones de Trabajo.

Pueden contar con todo nuestro equipo para poder ayudarles y si necesitan alguna información adicional no duden en ponerse en contacto con nosotros.

EXPERTOS EN GARANTIZAR SU TRANQUILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y FISCAL/CONTABLE DE SU EMPRESA.

Renedo de Piélagos a 25 de Marzo de 2021
