

## **REGISTRO RETRIBUTIVO OBLIGATORIO**

La Disposición Final 4ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, expresa que dicha norma entrará en vigor a los 6 meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es e, el próximo 14 de abril.

El objeto de este Real Decreto es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a lo no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

Se trata del establecimiento de un Registro Retributivo Obligatorio, para TODAS las empresas, independientemente de su tamaño y facturación.

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este Registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada y mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en su empresa a este registro. Si no existe representación legal de los trabajadores, la persona trabajadora que lo solicite tendrá un acceso limitado a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en función de la naturaleza de la retribución y al sistema de clasificación aplicables.

En este Registro Retributivo, cada empresa debe desglosar por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por salario, complemento salarial y por percepciones extrasalariales en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que utilice la empresa.

Este Registro hará referencia con carácter general al año natural. Y la Representación de los trabajadores deberá ser consultada con una antelación de al menos diez días, a la elaboración del registro y con la misma antelación deberá ser informado si éste va a ser modificado.

La norma nos recuerda que la carencia del Registro es sancionable y que las administraciones pueden desarrollar actuaciones en base al contenido de lo reflejado en los Registro. En este sentido, el Gobierno indica que la información retributiva o la ausencia de la misma derivad de la aplicación del Real decreto 902/2020 de 13 de octubre podrá servir para llevar a cabo las acciones

Si necesitan cualquier aclaración en relación a lo tratado en esta circular, no duden en ponerse en contacto con nosotros.

Departamento Laboral – **FISKALAN**