

REGISTRE RETRIBUTIU

AUDITORIA RETRIBUTIVA

REIAL DECRET 902/2020, DE 13 D'OCTUBRE, D'IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES

ENTRADA EN VIGOR: 14 ABRIL 2021



REGISTRE RETRIBUTIU

Han de tenir-lo totes les empreses independentment de la seva mida

Primer cal calcular la bretxa salarial entre dones i homes a l'empresa. Si aquesta supera el **25%**, el registre salarial ha d'anar acompanyat d'una **justificació**.

- S'hi ha d'incloure **tot el personal** de l'empresa inclòs el personal directiu i alts càrrecs.
- Es calculen els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i totes les percepcions extrasalarials de la plantilla.
- Desglossades per sexes i analitzant les mitjanes i les medianes del realment percebut en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació que s'apliqui a l'empresa.
- S'ha d'especificar de manera diferenciada cada percepció salarial.
- Aquest registre es farà amb caràcter anual o en qualsevol moment que hi hagi canvis.

La representació legal de les persones treballadores s'ha de consultar, amb una antelació d'almenys deu dies, abans de l'elaboració del registre o quan aquest sigui modificat.

A més, l'accés al registre salarial, a què tenen dret totes les treballadores i treballadors d'una empresa, es durà a terme així:

- En les empreses **sense representació legal**, quan la persona treballadora sol·liciti l'accés al registre, serà l'empresa qui li faciliti les diferències percentuals.
- En les empreses que comptin **amb representació legal**, els treballadors i treballadores tenen dret a consultar el contingut íntegre del registre retributiu i el seu accés es facilitarà a través de la representació legal.



AUDITORIA RETRIBUTIVA

Obligatòria per a totes les empreses que tinguin Pla d'Igualtat

A partir del 7 de març de 2021 és obligatòria per a totes les empreses amb més de 100 persones en plantilla, i a partir del 7 de març del 2022 per a les de més de 50 persones.

Aquesta auditoria s'ha d'incloure en el Pla d'Igualtat, **prèvia negociació** en la comissió negociadora que es crearà a l'efecte.

Contindrà tota la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu a l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

S'ha d'incloure una **valoració dels llocs de treball (VLLT)** amb els criteris següents:

- **Adequació:** els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària.
- **Totalitat:** s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen un lloc de treball, sense invisibilitzar-ne o infravalorar-ne cap.
- **Objectivitat:** mecanismes clars que identifiquin els factors que han fixat la retribució.

El registre retributiu de les auditories salarials ha de tenir les mitjanes i medianes de les agrupacions de **treballs d'igual valor** a l'empresa.

Si alguna és superior al 25%, s'ha d'incloure una justificació d'aquestes diferències.

Les auditories consten de les següents obligacions:

La realització de la **diagnosi retributiva** a l'empresa, que contindrà:

- Una avaluació dels llocs de treball, que s'ha de fer de forma objectiva, i referir-se a totes les tasques i funcions de cada lloc de treball a l'empresa.
- La rellevància d'altres factors desencadenants de les diferències retributives: mesures de conciliació, promocions o exigències de disponibilitat.

S'ha d'incloure un **pla d'actuació** per corregir les desigualtats retributives amb actuacions concretes, cronograma, persones responsables de la implantació i el seu seguiment.

No complir aquestes obligacions es considera una **infracció greu** que pot ser sancionada amb multes de fins a 6.250 euros. Si es detecta **discriminació**, les multes poden ascendir fins als 187.515 euros.

Si hi ha incompliment empresarial, pots denunciar-ho davant la Inspecció de Treball.