

REGISTRO SALARIAL

¿Qué introduce el Real Decreto 902/2020?

Con la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el pasado 14 de abril de 2021, para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad y su posterior registro, será necesario realizar la Auditoría Retributiva, así como contar con un Registro Retributivo.

Todas las empresas con independencia de su tamaño deben contar con un Registro Retributivo de toda su plantilla, el cual se actualizará anualmente.

La Igualdad de Género es uno de los 17 Objetivos establecidos por la ONU para la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Esta Agenda pretende ser una oportunidad para que países y sociedades se encaminen hacia un mundo mejor.

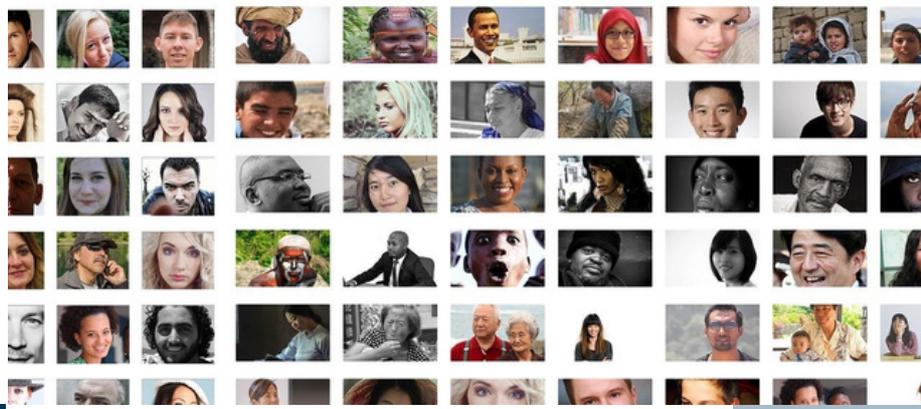
El objeto de este Real Decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.



**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**

5 IGUALDAD
DE GÉNERO





¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS?



TODAS LAS EMPRESAS PRIVADAS CON INDEPENDENCIA DE SU TAMAÑO DEBEN CONTAR CON UN REGISTRO RETRIBUTIVO DE TODA SU PLANTILLA

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

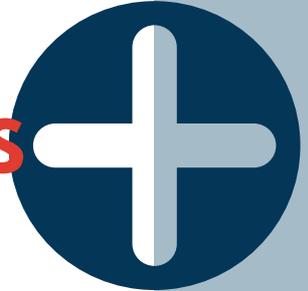


REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este Real Decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

VENTAJAS EMPRESARIALES



La elaboración del Registro Retributivo ofrece una serie de ventajas empresariales concretas:

- La **identificación de discriminaciones y la comprobación de 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.
- La **mejora del clima laboral, potenciando la motivación, productividad y satisfacción** de las personas trabajadoras.
- El **cumplimiento de la normativa vigente** para evitar posibles **sanciones** por no tener elaborado el Plan, la Auditoría Retributiva y/o el Registro Retributivo, y por la posible existencia de discriminación salarial no debidamente justificada.
- Obtener la información y análisis para la puesta en marcha de **medidas de orden preventivo que eviten o disminuyan los riesgos psicosociales derivados de situaciones de desigualdad**, desarrollando así el Plan de Prevención de la empresa.



EL REGISTRO RETRIBUTIVO

- **Todas las empresas**, con independencia de su tamaño, deben contar con un Registro Retributivo de toda su plantilla. **Incluido el personal directivo y los altos cargos.**
- Los valores analizados serán por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. La empresa deberá contar con las **Descripciones de los puestos de trabajo** para poder elaborar un Registro Retributivo según los puestos de trabajo para la Auditoría Retributiva.
- Se deberá de tener en cuenta que el Registro Retributivo es un documento de carácter **no nominativo.**
- El Registro Retributivo **deberá incluir desglosados por sexo y distribuidos por**, preferiblemente, **puestos de trabajo:**
 - Los valores promedio de los salarios y su respectiva brecha salarial
 - Los valores promedio de los complementos salariales y su respectiva brecha salarial
 - Los valores promedio de las percepciones extrasalariales y su respectiva brecha salarial
- El **periodo temporal de referencia** para la recogida de datos será el del **año natural y se actualizará de forma anual.**
- La **representación legal de las personas trabajadoras** deberá de ser consultada con carácter previo y posterior a la elaboración del registro.
- Deberá incluir, además, una **justificación de la brecha salarial** cuando la media aritmética o la mediana de las **retribuciones totales** en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, **un 25%.**

ELABORACIÓN DE PRODUCTOS



En **Unimat Prevención** ofrecemos los diferentes servicios que incluye la Auditoría Retributiva, de forma conjunta o separada:

- Plan de Igualdad con Auditoría Retributiva
- Auditoría Retributiva
- Registro Retributivo
- Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo
- Implementación de las acciones del Plan de Actuaciones relativas a la Auditoría Retributiva

¿POR QUÉ CON UNIMAT PREVENCIÓN?

Experiencia

Profesionalidad

Vocación de servicio

Responsabilidad y compromiso

Especialistas

Innovación

Calidad

Ética



Contacte para empezar a comprobar los beneficios de elaborar el Registro Salarial en su empresa

plandeigualdad@unimat.es
900 101 766

 **unimat**
prevención


**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**

