

NOTA INFORMATIVA

Obriga de realizar un Rexistro Retributivo nas empresas

-Abril 2021-

Marco normativo: Real Decreto 902/2020, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, que ten por obxecto a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación, en materia retributiva, entre mulleres e homes.

Que é o Rexistro Salarial ou Rexistro Retributivo?

O rexistro salarial obrigatorio é un documento no que se fan constar todos os valores medios dos salarios das persoas traballadoras dunha empresa, incluíndo os complementos salariais e as percepcións extrasalariais, desagregados por sexos e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor.

Cando entra en vigor para as empresas de menos 50 persoas traballadoras? o **14 de abril de 2021**.

A quen vai dirixida a obriga do Rexistro Retributivo?

A todas as empresas que non estean obrigadas a ter Plan de Igualdade (neste caso deberán realizar unha Auditoría Retributiva) e ás relacións laborais reguladas no Estatuto dos Traballadores e das Traballadoras.

IMPORTANTE: Ao circunscribirse ao ámbito das relacións laborais reguladas no Estatuto dos Traballadores e das Traballadoras hai que interpretar que **SÓ se aplicará ás cooperativas respecto das persoas traballadoras por conta allea (non socias)**.

REGISTRO RETRIBUTIVO

¿Qué empresas están obrigadas?

⇒ Todas las empresas

Entra en vigor:

Empresas de hasta 49 trabajadores:

14 de abril de 2021

- 50



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

¿Qué empresas están obligadas?

⇒ Las empresas que deban realizar un Plan de Igualdad

Entra en vigor:

Empresas entre 50 y 100 trabajadores:
7 de marzo de 2022

50 a 100



Empresas de más de 100 trabajadores:
7 de marzo de 2021

+100



Empresas de más de 150 trabajadores:
7 de marzo de 2020

+ 150



Que debe incluír o Rexistro Salarial?

- Os valores medios de salarios, complementos salariais (por horas extras, pluses, etc.) e das percepcións extrasalariais (dietas, kilometraxe, etc.).
- Ademais a comparativa por categoría, grupo, posto de traballo igual en función da xornada ou a hora traballada.
- Presentaranse tamén desagregadas, por sexo, a media aritmética e a mediana do percibido por cada un destes conceptos, para cada grupo e categoría profesional, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación.
- Esta información deberá tamén estar desagregada en atención á natureza da retribución, incluíndo salario base, complementos e percepcións extrasalariais, especificando de modo diferenciado cada percepción.
- En caso que a diferenza supere o 25% entre xéneros a empresa debe xustificar o motivo; permitirase sempre que sexa por unha razón xustificable (por exemplo debido a factores como a antigüidade, dietas, grupos, horas de xornada...).

O rexistro salarial debe incluír a todas as persoas traballadores? SI, independentemente do tipo de contrato e/ou xornada.

Durante canto tempo é válido? 1 ano, agás que se produzan cambios, neste caso deberá actualizarse.

Que información hai que darlle á persoa traballadora por conta allea?

Cando na cooperativa o número de persoas traballadoras por conta allea sexa insuficiente para ter representación legal, pero algunha queira ter a información do Rexistro Salarial, facilitaráselle a información das diferenzas porcentuais que existisen nas retribucións promediadas de mulleres e homes. Non se teñen que ofrecer os datos promediados respecto das contías efectivas das retribucións.

Se na cooperativa de traballo existise representación legal das persoas traballadoras por conta allea, facilitarase ou acceso ao rexistro á representación legal, que teñen dereito a coñecer ou contido íntegro do mesmo.

Hai penalizacións?

Se a cooperativa non cumprise coa igualdade salarial, por parte da Inspección de Traballo poderíanse impoñer multas de ata 187.000 euros.

MATERIAIS: COCETA (Confederación Española de Cooperativas de Traballo Asociado) elaborou unha **infografía** sobre o RD 902/2020 que regula a igualdade retributiva, unha **Guía de uso** e unha **ferramenta para elaborar o Rexistro Retributivo**, acordada polos axentes sociais, que poñemos a dispor das cooperativas socias.

RECOMENDACIÓN: non deixedes de consultar esta obriga á vosa xestoría, porque pode axudarvos a resolvela.